

LOVBESTEMTE ALDERSGRENSER OG FORBUDET MOT DISKRIMINERING

Kandidatnummer: 506
Leveringsfrist: 25.04.2008

Til sammen 17.956 ord

21.04.2008

INNHALDSFORTEGNELSE

1	<u>FORORD.....</u>	<u>1</u>
2	<u>INNLEDNING.....</u>	<u>3</u>
2.1	OPPGAVENS SIKTEMÅL	3
2.2	PROBLEMSTILLINGER OG AVGRENSNINGER	5
2.2.1	Problemstillinger	5
2.2.2	Rettskildelærens betydning	5
2.2.3	Avgrensninger	6
3	<u>FAKTUM.....</u>	<u>8</u>
3.1	RETTSKILDELÆREN OG FORTRINNSRETEN	8
3.2	DISKRIMINERING.....	8
3.2.1	Hvilke diskrimineringsbestemmelser foreligger?	8
3.2.2	Hva er diskriminering?	9
3.2.3	Hva er positiv og negativ diskriminering?	9
3.2.4	Hva er direkte og indirekte diskriminering?	10
3.2.5	Hva er aldersdiskriminering?	10
3.3	ALDER OG ALDERSGRENSER	11
3.3.1	Hva er, og hva skjer ved aldring?	11
3.3.2	FNs definisjon av eldre	11
3.3.3	Dagens aldersgrenser	12
3.3.3.1	Pensjonsalder	12
3.3.3.2	70-års grensen	13
3.3.3.3	Barmhjertighetsgrensen.....	13
3.3.3.4	Særaldersgrenser	14
3.3.3.5	Aldersgrense for beskyttelse eller sikring	14
3.3.4	Et utdrag av lover med aldersgrenser.....	16

3.4	UTVELGELSESKRITERIA.....	18
3.4.1	Individ- eller gruppebasert (objektiv) utvelgelse.....	18
3.4.2	Alder som utvelgelseskriterium.....	20
3.4.3	Funksjonsevne som utvelgelseskriterium	24
3.4.4	Utvelgelseskriteria – en oppsummering.....	26
<u>4</u>	<u>ALDERSGRENSER I HISTORISK PERSPEKTIV.....</u>	<u>29</u>
<u>5</u>	<u>SAMFUNNSDEBATTEN, UTDRAK OG REFLEKSJONER.....</u>	<u>31</u>
5.1	LOVGIVERS MÅLSETTINGER OG SELVMOTSIGELSER.....	31
5.1.1	Målsettinger.....	33
5.1.1.1	Seniorene en viktig ressurs.....	33
5.1.1.2	En høringsuttalelse fra seniorsaken.....	33
5.1.1.3	Forslag til endring av diskrimineringslov	34
5.1.1.4	Nye politiske signaler.....	34
5.1.1.5	Pensjonsreformen 2010.....	35
5.1.2	Selvмотsigelser.....	36
5.1.2.1	Er eldre representert i samfunnet	36
5.1.2.2	”Eldrebølgen”.....	38
5.1.2.3	Regjeringens handlingsplan	40
5.1.2.4	IA - Det inkluderende arbeidsliv	41
5.1.2.5	Dagens pensjonsutbetalinger.....	41
5.1.2.6	AFP	42
5.1.2.7	En gavepakke!!.....	42
5.2	DEN LOGISKE KORTSLUTNING.....	43
<u>6</u>	<u>INTERNASJONALE REGULERINGER OG NASJONAL LOVGIVNING.....</u>	<u>46</u>
6.1	INTERNASJONALE REGULERINGER.....	46
6.1.1	FNs Verdenserklæring	46
6.1.2	Internasjonale menneskerettigheter	46
6.1.3	Internasjonal arbeidsregulering.....	48
6.1.4	EU-retten (EØS-retten).....	49

6.2	NASJONAL LOVGIVNING	51
6.2.1	Grunnlovens §110.1.ledd.....	51
6.2.2	Menneskerettsloven og EØS-loven	51
6.2.3	Arbeidsmiljøloven nr.62/2005	52
6.2.4	Inkorporering av Rammedirektivet i aml.....	52
6.2.5	Styringsretten.....	56
6.2.6	Straffelovens §135a, Grunnlovens §100 og Diskrimineringsloven	57
<u>7</u>	<u>DOMMER OG ANDRE VEDTAK M.V.</u>	<u>60</u>
7.1	SAK: 62005J0411 – 605J0411 EU-DOMSTOLEN, 16.10.2007	60
7.2	FROSTATING LAGMANNSRETT; RG 1956 S.146 AV 06.10.1956.....	61
7.3	STAVANGER TINGRETT SAK 05-075777TVI-SBYR, 12.05.2006.....	61
7.4	SAKER I DISKRIMINERINGSNEMDA	62
7.4.1	Vedtak: 2006-05-31. LDN-2006-10	62
7.4.2	Vedtak: 2006-12-21. LDN-2006-27	63
7.4.3	Vedtak: 2007-03-15. LDN-2007-3	63
7.4.4	Vedtak: 2007-10-18. LDN-2007-20	63
7.5	EN INTERESSANT BESLUTNING	63
<u>8</u>	<u>RELEVANTE RETTSKILDEFAKTORER</u>	<u>65</u>
8.1	INTERNASJONALE REGULERINGER.....	65
8.2	RAMMEDIREKTIVET (DANSK VERSJON)	66
8.2.1	Arbeidsmarkedspolitiske formål m.m.....	68
8.2.2	Psyke og fysikk m.m.....	70
8.2.3	Utdannelsespolitiske formål m.m... ..	72
8.3	NASJONAL LOVGIVNING	72
8.4	DOMMER OG AVGJØRELSER MV.	73

8.5	REELLE HENSYN	75
9	<u>FORSØK PÅ KONKLUSJON</u>	<u>77</u>
9.1	EN VEKTING AV RETTSKILDEFAKTORENE.....	77
9.2	ALDERSDISKRIMINERING UTENFOR ARBEID.....	81
10	<u>LITTERATURLISTE M.M.....</u>	<u>82</u>
10.1	LITTERATURLISTE	82
10.2	JURIDISKE SKRIFTER OG ARTIKLER.....	84
10.3	HJEMMESIDER INTERNETT	84
10.4	DOMMER	85
11	<u>LISTER OVER TABELLER OG FIGURER M V</u>	<u>A</u>
11.1	FIGUROVERSIKT	A
11.2	FORKORTELSER.....	A
11.2.1	Lover.....	A
11.2.2	Domstoler.....	B
11.2.3	Andre forkortelser.....	B

1 FORORD

Temaet for oppgaven hadde foresvevd meg i lang tid, men ble klart initiert etter Birkebeinerrennet i 2003, altså før jeg hadde startet mine studier. Her overhørte jeg følgende intervju med en av løpets eldre deltakere:

- *Hvor mange ganger har du gått dette løpet?*

Svar: 60 ganger

- *Hvor gammel er du?*

Svar: 87 år

- *Hva skal du gjøre nå?*

Svar: Jeg skal på Birkebeinerfesten i kveld for jeg er så glad i å danse.

- *I morgen skal du vel hvile litt?*

Svar: Nei, jeg parkerte bilen min på Rena så jeg går på ski tilbake dit.

Umiddelbart slo tanken ned i meg om at alder i seg selv må være svært dårlig egnet som utvelgelseskriterium i dagliglivet og vil kunne oppfattes som diskriminerende av de som føler seg rammet.

Lite visste jeg den gang om hvor omfattende dette temaet egentlig er, og hvor spredt lovgivningen synes å være. Det ble jeg først klar over når jeg påbegynte oppgaven. Det har derfor vært nødvendig å innføre begrensninger i innholdet.

Jeg har imidlertid beholdt det samme temaet fra 2003 fordi det interesserer og opptar meg. Jeg har nå fått langt bedre forståelse av temaet og det aner meg at det over tid vil skje endringer, noe jeg også drister meg til å antyde i min konklusjon.

Å arbeide med oppgaven har vært en hyggelig, morsomt og lærerik periode, og jeg har hatt stor glede av den veiledning jeg har fått, spesielt mht prosessen i det å skrive en slik type oppgave. Dette var et felt jeg ikke hadde nevneverdig erfaring på. Jeg har også fått et helt annet forhold til kildesøk og ut fra disse kilder trekke egne konklusjoner.

Oppgaven har en rekke forkortelser av lover m.m. samt henvisninger til fotnoter.

I de to siste kapitler er det en fyldig oversikt over forkortelsene, litteraturliste, sentrale internettsider, dommer m.m.

Oppgaven er på totalt 19.285 ord.

Etter at forsiden, innholdsfortegnelsen, forord og kapittel 10 og 11 (registre) er fratrasket er oppgaven på: 17.956 ord

2 INNLEDNING

2.1 OPPGAVENS SIKTEMÅL

Da jeg startet med oppgaven, var jeg kjent med at det var innskrenkninger i muligheter når man passerte enkelte aldersgrenser. Jeg reagerte den gang noe enfoldig på 35-års grensen for å få delta i IDOL samt forslaget om at alle over 65 år må gå opp til ny prøve for fornyelse av bilsertifikatet. Slike forslag og bestemmelser følte jeg var basert på den oppfatning at alle mennesker som har nådd disse aldersgrenser i kropp og sinn er like. Dette passet svært dårlig når jeg tenkte på den eldre birkebeinerløper.

Etter å ha lest litt rundt tema kom det frem en rekke problemstillinger, spesielt innenfor arbeidsretten. Ved siden av de mest kjente grensene slik som 70-års aldersgrense og 67 års pensjonsalder fremkom bl.a. fenomenet særaldersgrensene i aldersgrenseloven. Disse innførte ikke bare en rett, men en plikt til å slutte i stilling når aktuell alder var nådd.

Jeg reagerte på de lege lata at oppsigelse av en eldre arbeidstaker som hadde passert 70 år måtte i seg selv sees på som saklig begrunnet, jfr aml. §15-7.4.ledd. For meg lød dette rent intuitivt, urimelig. Dette til tross for at samfunnet, nasjonal og internasjonal rett synes å akseptere seleksjon etter alder og de færreste reagerer på fenomenet.

Tankene gikk fort til presidentembetet i USA, gjerne omtalt som verdens tøffeste jobb. Ronald Reagan ble første gang president 70 år gammel og ga seg etter to perioder, 78 år gammel.

Republikaneren McCain, som stiller som kandidat til årets presidentvalg, blir 72 år dersom han blir valgt. (Alderen benyttes aktivt imot ham).

En kuriositet er at ingen av disse ville blitt akseptert som saksbehandlere i det norske statsapparatet.

Som utgangspunkt så det ut for meg som om aldersgrenser på en ”effektiv” måte sørget for å innskrenke borgernes individuelle frihet på en helt uakseptabel måte og stikk i strid med lovgivers uttalte målsettinger.

Alle mennesker som er så heldige å få leve, og ha god helse, vil kunne møte denne problematikken. Jeg ønsket derfor å dokumentere at aldersgrenser i seg selv er svært dårlig egnet som utvelgelseskriterium, og derav kan stride mot diskrimineringsforbudet i norsk lovgivning.

Oppgaven konsentreres hovedsakelig innen arbeidslivet, spesielt 70-års grensen, og i særlig grad fokuserer fremstillingen på:

- Hva må anses som reelle utvelgelseskriteria?
- Fremmer øvre aldersgrenser lovgivers målsettinger?
- En analyse av rettskildene med en rettslig vurdering om hvorvidt øvre aldersgrenser strider mot diskrimineringsforbudet, og om aldersgrensene står for fall.

De lege ferenda vil jeg påvise at utvelgelse på bakgrunn av funksjonalitet synes å være det beste og mest rettferdige utvelgelseskriterium.

Oppgaven innleder med å klarlegge faktum om diskriminering og alder, for deretter å se på begrepet alder i historisk perspektiv. Siktemålet er å finne rettskildene. Allerede i kapittel 3 (Faktum) fremkommer reelle hensyn. Likeledes i kapittel 5 (Samfunnsdebatten). Med bakgrunn i hva som har fremkommet i faktum tar jeg så for meg lovgivning og dommer i kapittel 6 og 7. I kapittel 8 foretas et sammendrag av relevante rettskildefaktorer og med dette som bakgrunn trekkes en konklusjon i kapittel 9.

2.2 PROBLEMSTILLINGER OG AVGRENSNINGER

2.2.1 Problemstillinger

Utvalg¹ kan defineres som;

”i enhver familie av mengder kan man velge ut et bestemt element fra hver av dem og på denne måten danne en ny mengde”.

Hensikten er at den nye mengden oppfyller vilkåret som er satt for utvelgelse.

Dette betyr at ut fra en bestemt aldersgrense kan man i befolkningen danne en ny mengde av befolkningen. Denne gruppen har da det til felles at den er homogen mht alder og med alder som utvelgelseskriterium tildeler eller fjerner man rettigheter fra de enkelte individene i gruppen.

Ønsket har vært å gjøre utvelgelsen enkel og antatt rettferdig for å inkludere de som oppfyller aldersvilkåret og ekskludere de øvrige. Man ser helt bort fra individets frihet og den enkeltes forutsetninger, ønsker og behov.

Spørsmålet er om utvelgelse med alder som kriterium er diskriminerende?

2.2.2 Rettskildelærens betydning

Både nasjonale lover og internasjonale bestemmelser fastholder i noen grad aldersgrenser som utvelgelseskriterium. De dommer og avgjørelser som foreligger går i litt ulike retninger. Det kan også synes som det er motstrid innen lovverket.

Ett av spørsmålene vil være om norsk rett kan ha tolket internasjonale bestemmelser utvidende eller innskrenkende i forhold til hva forarbeidene gir grunnlag for.

Spørsmålet vil også være om reelle hensyn taler for at alder som utvelgelseskriterium i dagens samfunn er egnet eller om man kanskje bør basere seg på andre utvelgelseskriteria.

Likeledes spørsmålet om rettstilstanden er under endring og om utviklingen på sikt vil kunne føre til at øvre aldersgrenser i lovgivningen faller bort da de ikke lenger fremmer lovgivers målsettinger og de oppfattes diskriminerende.

¹ Leksikon (Litteraturlisten)

For analysering av denne problemstillingen er rettskildelæren helt sentral².

For å kunne gi svar på spørsmålene har det vært viktig å identifisere de relevante rettskildefaktorene. Eckhoff har en liste på 7 faktorer, mens Eskeland³ har langt flere.

Antallet kan variere fra de ulike juridiske faggrener. Det er heller ingen fastsatt rangordning mellom faktorene for eksempel slik at lover skal telle mest, deretter forarbeider osv.

For at det skal bli sammenheng i den videre fremstilling vil rettskildefaktorene bli identifisert og drøftet i forskjellige kapitler, men de vil først bli oppsummert, sammenstilt, veiet og konkludert i kapittel 8 og 9.

2.2.3 Avgrensninger

Oppgaven tar kun for seg øvre aldersgrenser. Nedre aldersgrenser er ikke et tema i denne sammenheng da de som hovedregel er innført for å beskytte barn og ungdom. Heller ikke bestemmelser som omtaler aldersgrenser på en slik måte at de kan bety både øvre og nedre aldersgrenser, jfr vtrl.

Bestemmelsene om de øvre aldersgrenser har som formål å tildele rettigheter og/eller plikter samt å beskytte ved at lovgiver bestemmer at en person ved en bestemt alder **kan** (frivillig) eller **skal** (pliktig) forholde seg på en bestemt måte.

Det er ikke mulig innenfor akseptabel plass å ta for seg alle problemstillinger omkring aldersgrenser og utvelgelse og oppgaven blir av den grunn selektiv. Jeg lar eksempelvis utvelgelse ved innskrenkninger, nedleggelser osv ligge da det ikke er plass til dette. Videre tar jeg kun for meg aldersgrenser i lovgivningen og allmenne tariffavtaler⁴.

Når dette skrives er Norge midt inne i et lønnsoppgjør. Jeg vil ikke trekke konklusjoner ut fra årets oppgjør annet enn å bemerke at det kan synes som om AFP blir en meget sterk konkurrent i forhold til det å arbeide lenger. Det gledelige er imidlertid at det kan synes

² Rettskildelære (Litteraturlisten)

³ Strafferett s.95 (Litteraturlisten)

⁴ Arbeidsrett 2006 Nr 03 s.137 Professor Stein Evju; Aldersdiskriminering, likebehandling og pensjonsalder

som om flere av de snubletråder som legges ut for eldre arbeidstakere vil bli fjernet på noe sikt.

Fokuset i denne oppgaven vil naturlig nok omhandle aldersdiskriminering i arbeidslivet og spesielt 70-års grensen.

3 FAKTUM

3.1 RETTSKILDELÆREN OG FORTRINNSRETEN

Diskrimineringslovgivningen er regulert både i internasjonale og nasjonale regelverk⁵. De internasjonale reguleringene (folkeretten) har som oftest fortrinnsrett overfor de nasjonale ved eventuell motstrid, dvs lex superior, jfr mrl §3. EØS-loven har tilsvarende bestemmelse i §2. Det er også trinnrett mellom de internasjonale reguleringene. Trinnretten blir da som oftest anført i traktatene. Noen bestemmelser vil som spesialregler (lex specialis) kunne ha fortrinnsrett, eksempelvis aml.

Sentralt i denne fremstillingen vil være EU's Rammedirektiv 2000/78/EF som ihht ovenstående vil være lex superior nasjonal rett.

3.2 DISKRIMINERING

3.2.1 Hvilke diskrimineringsbestemmelser foreligger?

Internasjonale reguleringer

- FNs Verdenserklæring
- Internasjonal menneskerettslovgivning
- Internasjonal arbeidslovgivning (ILO)
- EU-retten (EØS-retten)

Nasjonal lovgivning

- Grunnlovens §110.1.ledd
- Menneskerettsloven
- Grunnlovens §100 og straffelovens §135a

⁵ Rettskildelære (Litteraturlisten)

Hvorav de mest sentrale er:

- Diskrimineringsombudsloven
- Likestillingsloven
- Diskrimineringsloven
- Arbeidsmiljøloven

Det synes forvansket og uheldig å regulere diskrimineringsproblematikken i 4 sentrale lover. Den problemstilling lar jeg ligge.

3.2.2 Hva er diskriminering?

Diskriminering er usaklig forskjellsbehandling.

Likebehandling og vernet mot diskriminering⁶ er grunnleggende menneskeretter. Dette er av vesentlig betydning for den enkelte og reglene gir et uttrykk for samfunnets grunnleggende og likeverdbaserte menneskesyn.

Det tales dels om forbud mot forskjellsbehandling og dels om forbud mot diskriminering. Noen realitetsforskjell er det ikke.

3.2.3 Hva er positiv og negativ diskriminering?

Som positiv diskriminering omtales gjerne fordeler som man oppnår ved bestemte aldersgrenser, eksempelvis en ekstra ferieuke fra en bestemt alder, umiddelbart døpt for ”seniluken”, en betegnelse som i seg selv synes diskriminerende.

Det er en kjensgjerning at for å oppnå likebehandling i praksis så må man særbehandle noen grupper. Positiv diskriminering omtales også som positiv særbehandling⁷.

Særbehandling kommer dermed i konflikt med prinsippet om likebehandling. Likevel anses positiv særbehandling som et unntak fra utgangspunktet om likebehandling.

De negative diskrimineringsfaktorer kan være mange, eksempelvis det å miste jobben pga alder eller å få reduserte arbeidsmuligheter når man har kommet opp i 50-årene. Slike sanksjoner er ikke tillatt så lenge det ikke er et saklig grunnlag for forskjellsbehandlingen.

⁶ Oversikt over arbeidsretten s.64 (Litteraturlisten)

⁷ Oversikt over arbeidsretten s.77 (Litteraturlisten)

Andre eksempler kan være å bli

- nektet rentefri kreditt
- nektet nytt kredittkort
- nektet spesialistbehandling hos lege
- endrete betingelser på eks. bilforsikringene
- oppdage at man får dårligere service fra enkelte organisasjoner
- osv.

3.2.4 Hva er direkte og indirekte diskriminering?

I arbeidsforhold⁸ vil direkte diskriminering si at en arbeidstaker, som følge av ett av de beskyttede diskrimineringsgrunnlag, eksempelvis alder, behandles dårligere enn en annen person blir, er blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon. Hensikten er å sikre formell likhet mellom individene⁹.

”Ved indirekte diskriminering rettes fokus mot hvordan nøytrale bestemmelser, betingelser og praksiser faktisk virker”.

3.2.5 Hva er aldersdiskriminering?

Utøvelse av aldersdiskriminering¹⁰ er ikke noe som nødvendigvis fremkommer klart og tydelig. Ei heller behøver den som rammes å være klar over at det skjer. Men i realiteten skjer det ulik behandling enten eksempelvis arbeidsgiver eller arbeidstaker er klar over det eller ikke. Diskrimineringsgrunnlaget er da alder, dvs man får eller ikke får et gode på bakgrunn av sin alder.

⁸ Oversikt over arbeidsretten s.72 (Litteraturlisten)

⁹ Oversikt over arbeidsretten s.72 (Litteraturlisten)

¹⁰ <http://ageconcerneastbourne.org.uk/ageism.html>

3.3 ALDER OG ALDERSGRENSER

3.3.1 Hva er, og hva skjer ved aldring?

Aldring¹¹ medfører at kroppen endrer seg. Arbeid kan eksempelvis ikke gjøres på samme måte, i samme hastighet og med samme styrke som før.

Aldringsprosessen pågår hele livet, og omfatter alle individer og alle kroppens organer.

Aldringen er individuell. Likeledes den fysiske form og den mentale status som varierer hos hver enkelt og kan derav være svært ulik på forskjellige alderstrinn. Her er eksemplene mange.

Man vet ikke med sikkerhet hva som styrer aldringsprosessen. Man tror det har å gjøre med arv, herunder sykdom og kroppens slitasje. Man vet bl.a. at kosthold, mosjon og intellektuell trening har positiv effekt. Visse rusmidler som tobakk, alkohol, narkotika m.m. setter kroppen tilbake og reduserer motstandsdyktigheten. Man har fått et visst erfaringsgrunnlag som iallfall forteller hva som skader oss og hva som definitivt ikke vil forlenge livet.

Av denne grunn er også aldringsprosessen helt forskjellig fra menneske til menneske og en kombinasjon av mange faktorer. Svært mange mennesker ”brenner lyset i begge ender” bevisst eller ubevisst.

I Norge er det ikke sjelden å møte mennesker både 80 og 90 år som er ved god helse, har lite plager, lever et svært aktivt liv og har meget høy livskvalitet.

3.3.2 FNs definisjon av eldre

Ifølge FNs definisjon(¹²) er en eldre person minst 60 år gammel:

- Unge eldre (60–70)
- Gamle eldre (70–80)
- Eldste eldre (80+)

¹¹ Helsenytt; <http://helsenytt.no/artikler/adring.htm>

¹² I den internasjonale handlingsplanen om aldring, vedtatt i første verdenskongress om aldring (Wien, 1982), stod det "aged 60 years and older" som definisjon for "older persons". Dette ble overtatt av andre verdenskongress om aldring (Madrid, 2002).

3.3.3 Dagens aldersgrenser

Når man bruker uttrykket aldersgrense i lovgivningen mener man ofte de mest kjente aldersgrenser slik som:

- Pensjonsalder: 67 år (får en rett om man vil eller ikke)
- Fratredelsesalder: 70 år (ofte pliktig)
- Særalder: Ulike aldersgrenser (ofte pliktig)

Det finnes i dag en lang rekke bestemmelser i Norge som regulerer bla aldersgrenser og som ikke bare er relatert til pensjonsalder. I tillegg finnes det en lang rekke lokale avtaler m.m.. Noen er **kan** bestemmelser, det er altså opp til personen selv å bestemme. Andre bestemmelser er **skal** bestemmelser. Her er valgfriheten fjernet.

3.3.3.1 Pensjonsalder

Folketrygdens pensjonsalder er i dag 67 år, innført i 1972. Dette gir en rett til pensjon fra folketrygden, normalt ingen plikt til å slutte i arbeidet. Den store majoriteten går av med pensjon fra dette tidspunktet eller går av tidligere.

For flere arbeidstakere, bla de som omfattes av Statens Pensjonskasse, jfr aldersgrenseloven, foreligger det alminnelige lovbestemmelser om at en arbeidstaker er forpliktet til å slutte ved oppnådd pensjonsalder som gjelder for stillingen.¹³ Se også nedenfor om særaldersgrenser. I disse tilfelle er pensjonsalder lik aldersgrense.

Som hovedregel er det for de fleste stillinger som følger Statens Pensjonskasse en frivillig pensjonsalder på 67 år med pliktig fratredelsesalder 70 år.

Det finnes også en del lokalt fremforhandlede pensjonsavtaler som gir rett til en tidligere pensjonsalder enn 67 år, men her er det kun tale om en rett, ikke en plikt. Det finnes også avtaler hvor arbeidstaker forplikter seg til å pensjonere seg tidligere enn både 67 og 70 år, altså pliktig fratredelsesalder, jfr eksempelvis aldersgrenseloven. Dette er særavtaler hvor arbeidstaker har forpliktet seg til å slutte ved en eller annen aldersgrense, eksempelvis 60, 63 og 65 år, jfr aldersgrenseheftet.

¹³ Aldersgrensehefte (Litteraturlisten)

3.3.3.2 70-års grensen

70 års grensen er spesifikt nevnt i aml §15-7 4.ledd. Hvorvidt man skal tolke denne bestemmelsen antitetisk, dithen at når en arbeidstaker er fylt 70 år skal dette i seg selv anses som saklig begrunnet oppsigelse, er et spørsmål som vil bli drøftet senere. Norsk rett har tolket bestemmelsen antitetisk.

Normalt vil dette løse seg da det som oftest i samarbeid mellom partene fremkommer løsninger som begge har glede av.

Problemene oppstår når arbeidstaker vil fortsette i stillingen, noe regelverket ikke tillater eller arbeidsgiver ikke ønsker.

3.3.3.3 Barmhjertighetsgrensen

70-års grensen blir ofte omtalt som barmhjertighetsgrensen. Dette er kommentert av professor Jakhelln i en artikkel fra 1986¹⁴.

Her tar forfatteren utgangspunkt i RG 1956 side 146¹⁵ hvor det uttales: ”Det kan neppe forlanges at arbeidsgiveren skal kunne påvise senilitet eller påpeke så grove feil at de ville kunne ha ført til oppsigelse også av en yngre mann...”

Dette mener forfatteren taler med styrke for at det bør være adgang til å etablere ”objektive” aldersgrenser i den betydning at oppnådd alder i seg selv utgjør saklig grunn for oppsigelse.

Man får nemlig et problem når en person angripes av en usynlig sykdom, eksempelvis Alzheimer som kan være vanskelig å diagnostisere biologisk.

Det er eksempelvis hevdet at president Reagan hadde symptomer på denne sykdommen på slutten av hans siste presidentperiode. Hvem skulle ta denne samtalen med presidenten og hvem skal ta denne samtalen med en helt vanlig arbeidstaker som er utsatt for det samme?

¹⁴ Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 5/1986, side 15

¹⁵ RG 1956 side 146, se dommer

Dette karakteriseres som den ”vanskelige samtale”, men man skal ikke glemme at den vanskelige samtale ligger på alle plan, eksempelvis ved slagpasienter, ungdomssløvsinn, tidlig utviklet Alzheimer m.m..

Av ren menneskelighet er det mange som mener at en slik samtale skal man beskytte alle parter for.

Utvilsomt er man mer utsatt for sykdom i eldre alder, men dette rammer også ulikt. Man kan bli utsatt for sykdom lenge før de fylte 70. Samtalen blir ikke mindre vond i yngre alder.

For de som skal foreta en slik samtale finnes det muligheter for å knytte problemstillingen opp mot legeattester. Det er heller ingen grunn for at det skal være noe mål i seg selv å unngå vanskelige samtaler. En slik samtale må kunne anses som den ulempe det er å behandle mennesker individuelt og ikke minst, det å være ansvarlig leder.

Her er det altså flere syn som kan gjøres gjeldende.

3.3.3.4 Særaldersgrenser

Alle spesielle aldersgrenser omtales som særaldersgrenser.

Det synes i dag tvilsomt, om en generell aldersgrense med pliktig avgang på eksempelvis 67 år innført lokalt, vil være rettslig holdbar.

Særaldersgrenser omtales som oftest i tilknytning til aldersgrenser for spesielle yrkesgrupper. Her blandes ofte pensjonsalder og aldersgrense. Har man nådd pensjonsalder, har man også nådd aldersgrensen og som regel har man da en plikt til å fratre.

3.3.3.5 Aldersgrense for beskyttelse eller sikring

Innføringen av øvre aldersgrenser gir bla:

- Et gode for vedkommende som har nådd aldersgrensen
- Sikrer vedkommende et gode i de siste leveår
- Beskytter vedkommende mot å måtte fortsette på samme måte som yngre arbeidstakere

- Beskytter vedkommende arbeidstaker mot farer
- Beskytter andre mot vedkommende som har nådd aldersgrensen med den tanke at vedkommende ikke utfører arbeidet like betryggende som yngre
- Unge arbeidstakere kommer inn i arbeidsmarkedet

Det hevdes fra ulikt hold at de fleste må innstille seg på at retten til deres yrkesutøvelse begrenses med stigende alder. Dette argument tar ikke inn over seg at alder er individuell. De fleste mennesker ønsker å pensjonere seg fra 60 år og oppover, men enkelte ønsker av ulike årsaker ikke dette. For disse mennesker vil en pensjonering gjøre livskvaliteten dårligere. Hvordan skal man imøtekomme dette mindretallet?

Legeforeningen gir et ganske balansert og reflektert syn på aldersgrenser. De uttaler¹⁶:

”Får vi kontrollinstansene til å håndheve reglene med klokskap og medmenneskelig forstand, burde man etter legeforeningens syn kunne leve med aldersgrenser.”

Dette gir aksept for synet om å foreta individuelt baserte skjønn og at man får til ordninger som tilfredsstiller de ønsker denne gruppen har. En lege er betydelig bedre egnet til å vurdere en persons arbeids- eller funksjonsevne enn en generell og vilkårlig bestemmelse i et eller annet regelverk.

¹⁶. Ensom og ulykkelig? Levekår og livskvalitet blant eldre. Fafo-rapport 185. Oslo: Fafo, 1996 (Dahl og Vogt)

3.3.4 Et utdrag av lover med aldersgrenser

For å eksemplifisere øvre aldersgrenser så kan dette utvalget gi et lite inntrykk.

Lov 02.07.2004 Nr. 59 Lov om personell i forsvaret

Befal og vervede mannskaper er unntatt fra forbudet om forskjellsbehandling på grunn av alder etter arbeidsmiljøloven §13-1 første ledd og §9 fastsetter at aldersgrensen for yrkesbefal er 60 år.

Lov 21.08.1998 Nr. 65 Lov om pensjonsordning for ballettdansere.....

Aldersgrensen er det tidspunktet når ballettdanseren, sangsolistens eller korsangerens ansettelse ved Den Norske Opera opphører uten oppsigelse. For ballettdansere er denne grensen lik utgangen av den sesongen når vedkommende fyller 41 år, mens den for sangsolister og korsangere er lik utgangen av den sesongen når vedkommende fyller henholdsvis 52 og 56 år.

Lov 11.06.1993 Nr. 101 Luftfartsloven

Lov 11.06.1993 Nr. 100 Lov om anlegg og drift av jernbane.....

Krav til tjenestegjørende i hht begge bestemmelser må oppfylle de vilkår departementet fastsetter med hensyn til statsborgerforhold, alder, fysisk og psykisk skikkethet, vandel, edruskap, utdanning og øvelse m.m.

Lov 16.06.1989 Nr. 59 Lov om lostjenester

Som losaspirant kan antas den som innen søknadsfristens utløp ikke er fylt 38 år og som har de eksamener og sertifikater som departementet bestemmer. Departementet kan dispensere fra kravet til alder når tjenestelige hensyn tilsier det.

Lov 19.05.1970 Nr. 69 Offentlighetsloven

Søkerliste skal settes opp snarest etter søknadsfristens utløp og skal foruten søkerens navn inneholde deres alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune.

Lov 21.12.1956 Nr. 1 Lov om aldersgrenser for offentlige tjeneste...

Den alminnelige aldersgrense er 70 år. Det kan fastsettes lavere aldersgrense for stillinger hvor:

- a. Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år.
- b. Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.

De lavere aldersgrenser kan være 68, 65, 63 og 60 år.

Den som går inn under denne lov, plikter å fratre ved første månedsskifte etter at aldersgrensen for stillingen er nådd.

Lov 26.06.1953 Nr. 11 Lov om pensjon for apotekervirksomhet

Enhver som går inn under § 1 har rett og plikt til å fratre tjenesten ved nådd aldersgrense. Aldersgrensen er 70 år.

Det vil føre for langt å gå inn i de enkelte bestemmelser for å finne bakgrunn og begrunnelser for aldersgrensene på de angjeldende områder, men ved første øyekast kan noen av dem se besynderlige ut noe som også var hensikten å vise med oversikten.

3.4 UTVELGELSESKRITERIA

Det er tre utvelgelseskriteria som er sentrale og som jeg vil omhandle nedenfor:

3.4.1 Individ- eller gruppebasert (objektiv) utvelgelse

Ihht til aml. §15-7 må utvelgelsen være individuell saklig begrunnet noe som strider mot prinsippet ved en objektiv utvelgelse. Det er i denne sammenheng fristende å se på hvordan rasisme defineres¹⁷ og bytte ut ordene.

”Aldersdiskriminering (Rasisme) refererer normalt til en oppfatning av at menneskers verdighet og/eller deres rettigheter og plass i samfunnet varierer avhengig av deres alder (rase), og til handlinger og politikk som bygger på en slik oppfatning.”

Så lenge alderskriteriet (rase) er upresist vil også utvelgelsen bli upresis, et motsetningsforhold til bakgrunnen for utvelgelse, nemlig å få en mest mulig homogen gruppe.

Ved å innføre en ”objektiv grense”, altså en gruppebasert utvelgelse mener imidlertid professor Jakhelln¹⁸ at opprivende individuelle vurderinger kan unngås. Arbeidstakerne blir stilt likt og det blir liten eller ingen plass for vilkårlighet eller usaklig forskjellsbehandling. Jakhelln kommenterer også særaldersgrenser hvor det hevdes at aldersgrenser bør kunne tilpasses de krav som følger av arbeidets art. Eksempelvis tas utgangspunkt i tjenestemannslovgivningen som hjemler lavere aldersgrenser for stillinger hvor tjenesten medfører uvanlig fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år.

Det er tungtveiende argumenter når Jakhelln trekker frem sammenhengen mellom alderens betydning og det arbeidet som skal utføres og relaterer det til saklighetskravet. Det antas imidlertid at ikke hvilken som helst aldersgrense vil tilfredsstille saklighetskravet.

¹⁷ <http://no.wikipedia.org/wiki/Rasisme>

¹⁸ Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 5/1986

”Ved at en fastsatt aldersgrense legges til grunn skjer det et inngrep i de eldre arbeidstakers oppsigelsesvern, for så vidt som det da ikke kreves at oppsigelsen skal være saklig ut fra en individuell vurdering”.

Lenger kan man ikke gå i oppsigelsesvernet etter Jakhellns mening. Han mener også at særaldersgrenser mht stillingens krav til spesielle fysiske eller psykiske egenskaper kan forsvares ut fra kriteriet; ”som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier”.

Denne formuleringen mener han treffer det sentrale poeng i saklighetskravet og som derav kan forvare oppsigelse ved ulike aldersgrenser, altså en gruppebasert utvelgelse.

Denne artikkelen ble skrevet i 1986. De siste 20 år har det vært stor utvikling på dette rettsområdet, både nasjonalt og ikke minst internasjonalt blant annet gjennom EU/EØS, ILO, EMK, ny menneskerettslov, arbeidsmiljølov og øvrig diskrimineringslovgivning.

Etter gjeldende rett kan oppsigelse før fylte 70 år, eksempelvis 67 år, ikke anses saklig når bakgrunnen er at vedkommende har oppnådd folketrygdens pensjonsalder. Ihht aml §13-3 kan forskjellsbehandling skje; ”dersom den er nødvendig for å oppnå et saklig formål og ikke er uforholdsmessig inngripende”.

I tillegg til saklighet kreves det også at kravet om alder fremstår som hensiktsmessig og nødvendig, jfr Jakhelln.

Ved første øyekast kan noen av lovbestemmelsene som setter aldersgrenser se besynderlige ut. Flere av bestemmelsene er ”skal (plikt) bestemmelser” og synes å sette enhver saklig individuell vurdering til side. Her er det gruppebasert utvelgelse som gjelder, noe som prinsipielt strider mot individets frihet og saklighetskravet, samtidig som det i dagens samfunn kan anses som urettferdig.

Aml. §15-7 verner mot usaklig oppsigelse i arbeidsforhold. Hver person skal vurderes for seg. Det er altså ikke nok med at man gjør en dårlig jobb, men man skal også få vite hvorfor.

I aml. §15-7.4.ledd er det innført en 70 års grense som ved antitetisk tolkning vil bety at en oppsigelse etter 70 år er saklig. Dagens rettstilstand synes fortsatt å være i tråd med Jakhellns artikkel.

Utenfor arbeidsmiljøloven er imidlertid virkeligheten en annen. Det er ingen annen lovgivning som setter forbud mot aldersutvelgelse. Det må være opp til hver enkelt person, virksomhet, forening m.m. hvorvidt man ønsker å sette alderskriteria. Alder er som tidligere nevnt ikke et vilkår i diskrimineringsloven.

3.4.2 Alder som utvelgelseskriterium

Både i offentlig og privat sektor benyttes i stor grad alder som utvelgelseskriterium. Nesten uansett i hvilken situasjon man befinner seg er alder et tema. Aldersklassifisering synes å være så inngrodd hos de fleste mennesker at de ikke skjønner problemstillingen når man setter spørsmålstegn ved denne klassifiseringen. Systemet synes imidlertid å være praktisk enkelt mht å kommunisere rettigheter, tilbud, krav osv og samfunnet har behov for enkel klassifisering.

De fleste skjemaer, søknader m.m. spør først etter navn; deretter alder, gjerne kamouflert som personnummer eller fødselsdato. Alder er enkelt. Personnummeret gir et fantastisk søke- og statistikkgrunnlag. Det man da kan sette spørsmålstegn ved er verdien av statistikkgrunnlaget.

Er alder egnet som klassifisering

Vår lovgivning viser en lang rekke bestemmelser med ulike aldersgrenser, noen forståelige, andre mer uforståelige, jfr. tidligere eksempler.

50 år tilbake, var levealder lavere og samfunnet var svært forskjellig fra i dag. Arbeidslivet var preget av lange monotone dager og mange hadde tungt kroppsarbeid. Norge var et ”fattig” land.

Øvre aldersgrenser var derfor sett på som et ubetinget gode. Pensjonsalder var noe man kjempet frem gjennom fagforeninger og andre interesseorganisasjoner.

”La det ikke være tvil, AFP er vår ordning, og den skal vi ta en kamp for hvis det blir nødvendig” (sitat LO-leder)

Pensjon var altså en rettighet som alle var interessert i. Ved oppnådd pensjonsgrense som altså var aldersgrensen i folketrygden frem til 1972, var de fleste så fysisk slitne at videre arbeid var utenkelig. For fagbevegelsen var det også viktig å holde rettferdighetstanken og likhetstanken høyt noe som ble ivaretatt ved å benytte alder som utvelgelseskriterium.

Det er først fra slutten av 60-årene vår samfunnsøkonomi har blomstret. Levealderen har blitt gradvis høyere, arbeidet mer interessant og arbeidsdagen langt mer fleksibel og kortere. Samfunnet har endret seg dramatisk, men aldersklassifiseringen har hengt igjen, dypt inngrodd, jfr også FNs definisjoner.

Statistikken viser at veksten i antall eldre på 80+ har steget over 1000% på 100 år. Fra et beskjedent antall i 1886 på ca 20.000 til 220.000 i 2007.

Levealderen har likeledes steget kraftig og har siden 1930 øket med i overkant av 15 år.

Dagens befolkning som begynner å nærme seg pensjonsalder har utvilsomt et berettiget håp om å passere 80 års levetid.

Tidligere syn på menneskeverdet var ikke som dagens syn. Rett etter krigen ble EMK signert. Traktaten ble imidlertid svært lite benyttet som rettskilde i norsk rettsliv. Inntil for noen år siden var det alminnelige syn at det var utenkelig at Norge kunne bryte menneskerettighetene. Dette har endret seg de siste 15 år. EMK påberopes stadig mer. Fokus har de senere år skjøvet seg fra den kollektive tanken (gruppene) til å se på hvert enkelt menneskes individuelle rettigheter.

Ved den kollektive tankegang kunne man i langt større grad forsvare å benytte alder som utvelgelseskriterium da man ikke så hvert enkelt menneske bak lovreglen.

En kollektiv tankegang taler for aldersinndelinger da de fleste aldersgrupper statistisk sett er relativt homogene under den forutsetning at man benytter den ”store talls lov”, altså majoriteten frem for minoriteten.

Imidlertid er det vanskelig å forsvare en kollektiv aldersgrense ovenfor de mennesker som gjennom livet har gjort sitt ytterste for å holde helsen god ved å aktivt holde seg borte fra de fristelser majoriteten har nytt godt av. Disse mennesker har kanskje en helse ved 70 år som kan sammenlignes med en gjennomsnittelig 40-åringers helse. Er det da riktig at denne kategorien skal sammenlignes med de øvrige standardiserte 70 åringer hvis de selv ikke ønsker?

Ihht Norsk seniorpolitisk barometer er det også grunn til å tro at stadig færre mener at det er grunnlag for øvre aldersgrenser i arbeidslivet¹⁹.

Aldersforsker Per Erik Solem (NOVA) tror at utviklingen skyldes verdiendringer. Vi er blitt mer individualistiske og mindre kollektivt orienterte. Dermed reagerer vi i større grad enn før på regler som skjærer alle over en kam og mange føler at de ikke har behov for den beskyttelsen som er noe av motivasjonen for øvre aldersgrenser.

I innstillingen fra aldersgrensekomiteen, jfr Ot.prp. nr. 60 (aldersgrenseloven 1956) hevdes det samme syn at alder er og blir individuelt, men komiteen mener at et system som skulle bygge på fysiologisk alder ikke er så godt klarlagt at man anser det mulig å innføre. I 1956 forsvares dette også med at det er ikke noe annet land som baserer seg på fysiologisk alder. Argumentet benyttes fortsatt i dag selv om det nå finnes andre land som benytter såkalt fysiologisk alder som utvelgelse.

Dagens nivå legger nesten 10 år til den gjennomsnittelige levealder fra 1956 hvor man anså 70 år som passe. Fortsatt står 70-års grensen selv om det nå diskuteres å heve den til 72 år. I tillegg vil 170.000 flere oppleve å bli 80+ i 2008. Det å slutte å arbeide ved aldersgrensers fastsatt for 100 år siden kan oppleves urimelig for stadig flere.

¹⁹ Aldersforsker Per Erik Solem (NOVA)
http://www.ukeavisenledelse.no/arbeidsliv/20080109/nei_til_ovre_aldersgrenser/

Sosialdepartementet anbefalte i 1956 at 70-årsgrensen ikke heves, men anbefalte at man fulgte med oppmerksomhet de kommende år en utvidelse av adgangen til å fortsette i arbeidslivet, noe som synes ikke å ha vært gjort.

Det er også interessant å lese de ulike faginstitusjoner uttale seg (synse) i innstillingen fra alderskomiteen i 1949. Et eksempel er uttalelsene fra fengselsdirektørene for landsfengslene hvor det ble argumentert sterkt for 65 år aldersgrense blant ansatte i fengselsvesenet. Argumentasjonen som ble benyttet var utelukkende at da er du moden for pensjon pga de særlige forhold som gjør seg gjeldene. Årvåkenhet osv, og alt dette ble forutsatt å være sterkt nedsatt etter 65 år.

Det kan synes som om man gjennom de siste 100 år har vært enige om at aldring varierer og er individuell. Det kan derfor ikke sies at man trekker resonnementet for langt når man hevder at det ikke kan være riktig å benytte alder som generelt utvelgelseskriterium. Det strider mot logikken i "utvelgelseskriterium".

Aldersutvelgelse strider også mot hovedprinsippet i aml. §15-7 hvor prinsippet er individuell saklighetsgrunn. Allikevel er gjeldende rett at en person kan sies opp etter fylte 70 år uten at det foreligger saklig grunn.

Styringsretten kan vanskelig påberopes innen arbeidsliv mht alder, da det ofte vil kunne stride mot preseptorisk lovgivning.

Utenfor arbeidsforhold synes det som om utvelgelse på alder er akseptert og at det nærmest er fritt opp til den enkelte å foreta slike valg.

For eller imot dagens aldersgrenser?

Det hevdes fortsatt at det finnes rasjonelle begrunnelser for dagens aldersgrenser noe alderskomiteen anførte i 1956.

Et system som selekterer etter aldersgrupper koster mindre å administrere enn et system basert på medisinske vurderinger. I tillegg er systemet enkelt og påregnelig (forutsigbart)

både for arbeidstaker og arbeidsgiver, og systemet fører til mindre vilkårlighet og forskjellsbehandling eller mistanke om dette. Likeledes enkelheten ved beskyttelse og sikring og ikke minst likhets- og rettferdighetsprinsippene. Barmhjertighetsgrensen kan også anses å være praktisk da man slipper den ”vonde samtalen”. Ut fra slike argumenter synes det å være behov for objektive øvre aldersgrenser.

Friheten for en arbeidsgiver til å velge arbeidstakere er en styringsrett man ikke uten videre kan frata en arbeidsgiver selv om arbeidsgiver skulle bevege seg i en gråsone, ved utelukkende å velge yngre arbeidstakere uten at det er helt spesielle grunner til dette.

I Arbeidsrett 2006²⁰ hevder imidlertid professor Stein Evju at ”det er vanskelig å begrunne standardiserte aldersgrenser som innebærer pliktig fratredelse ved en viss alder for alle, eller for alle innen en viss yrkesgruppe eller arbeidskategori.” Evju hevder også at den terskelen som følger av Rammedirektivet (2000/78/EF) og som aml. kap.13 bygger på er høy. Det er ikke nok med gode formål, det kreves også at en aldersgrenseregulering er forholdsmessig og den minst inngripende måte å løse problemet på.

Alderseleksjon bryter med logikken i utvelgelse da bakgrunnen for å selektere er å få mest mulige homogene grupper. Aldersgrupper sier ikke noe om status på hvert enkelt menneske i de ulike aldersgruppene.

Det er et paradoks at et samfunn, som gjør alt for at den enkelte borger skal leve lengst mulig og som har oppnådd å få en av de høyeste gjennomsnittsaldrer i verden, ikke ønsker at de eldre får utfolde seg slik det enkelte individ selv ønsker.

Det er nok å minne om FNs Verdenserklæring.

3.4.3 Funksjonsevne som utvelgelseskriterium

Alder er ikke det eneste utvelgelseskriterium man har tilgjengelig. Det var det heller ikke i 1956. Alderskomiteen var allerede den gang inne på det som kalles funksjonsdyktighet.

²⁰ Arbeidsrett 2006 nr. 03 s.157 Artikkelforfatter professor Stein Evju

Komiteen uttrykte også den gang sin ”mistillit” til alderssystemet, men valgte allikevel dette systemet da det den gang synes å ha færrest ulemper ved seg.

I NOU 2000 av 27.11 i kap. 10.3 uttaler Arbeids- og inkluderingsdepartementet i sammenheng med IA i forhold til syke m.m. før pensjonsalder. Den samme argumentasjonen kan benyttes i forhold til aldersgrenser.

”Funksjonsevne sier noe om en persons psykiske, fysiske og sosiale ressurser i forhold til de oppgaver vedkommende skal utføre i arbeid, fritid og i forhold til personlige gjøremål. Når arbeidsevne skal vurderes, vil funksjonsevne ofte være et bedre mål enn diagnose. Ved å legge større vekt på funksjon vil oppmerksomheten rettes mot hva den enkelte kan gjøre til tross for medisinske plager.”²¹

I NOUs kap. 10.3.1. omhandles ulike måter å foreta funksjonsvurderinger på hvor man har hentet eksempel fra Nederland hvor funksjonstesting synes å ha kommet langt. Funksjonstester er spesielt beregnet på syke personer som skal vurderes opp mot et eller annet arbeid.

Her er det spesielle trygdeleger som vurderer funksjonsevne og belastningsmuligheter, søkerens begrensninger og muligheter rent helsemessig, som tilslutt ender opp med forslag til mulige stillinger.

Et annet eksempel er det såkalte WONCA-skjemaet²² som er et eksempel på en mer omfattende funksjonsvurdering. Dette er et internasjonalt anerkjent måleinstrument for å vurdere funksjonsevne og endringer i funksjonsnivå over tid.

I tillegg til WONCA-skjemaet har også WHO klassifiseringsverktøy.

Flere land benytter verktøy for å klassifisere funksjonsevne.

²¹ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/NOUer/2000/NOU-2000-27/11/3.html?id=361685>

²² WONCA er den internasjonale foreningen for almenntilleggsmedisin

Resultatene fra slike tester vil uansett gi legen og andre som skal vurdere en persons funksjonsdyktighet et bedre, et mer nøyaktig og individuelt resultat. Man vil på denne måten kunne få en beskrivelse av hvilke oppgaver som kan, ikke kan utføres i en arbeidssituasjon.

Aldersforsker Solem mener at det kan være grunnlag for å erstatte aldersgrenser med funksjonstester. Denne tankegang får økende gehør. Fra forskningskolleger i Nederland har Solem fått opplyst at arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner er blitt enige om å oppheve øvre aldersgrenser for brannfolk og ambulansepersonell. I stedet skal det tas i bruk realistiske funksjonstester og hyppige helsekontroller for å avgjøre egnethet.

Innholdet av testene, og ved hvilke alderstrinn slike funksjonstester og helsekontroller bør tre i kraft, må kunne vurderes og henføres til bedriftens styringsrett, altså retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør, jfr i den forbindelse saklighetskravet aml. §15-7. I all hovedsak er det bedriftene som kan bestemme kvalifikasjonskravene for de ulike stillingene.

Enkeltvirksomheter vil kunne ha strengere krav enn andre avhengig av type stilling og jobb som skal utføres, eksempelvis sertifikatkvalifikasjoner som flyger, befall i forsvaret eller ballettdanser ved Den Norske Opera.

Dette vil også ha den kvalitetssikring at personer som ikke innehar de nødvendige fysiske og psykiske kvalifikasjoner allerede i et tidlig stadium av livet faktisk ikke blir godkjent.

3.4.4 Utvelgelseskriteria – en oppsummering

Det finnes rasjonelle grunner til pliktige aldersgrenser. Historisk sett var det også mer legitimt å operere med slike grenser.

Reelle hensyn tilsier at det synes mer tvilsomt om man kan gjøre det samme i dag siden den vestlige verden har opplevd en enorm utvikling de siste 50 år.

Sosialdepartementet uttalte i 1956 i forbindelse med aldersloven at de sluttet seg til komiteens forslag om at 70-årsgrensen ikke den gang skulle heves, men de anbefalte at

man fulgte med oppmerksomhet de kommende år med tanke på å utvide adgangen til å fortsette i arbeidslivet, jfr tidligere beskrivelse. Departementet innrømmet også at funksjonstesting var prinsipielt bedre som utvelgelseskriterium. Det kan synes som om departementet ikke har fulgt opp denne oppmerksomhetsbeskrivelsen. Sett i historisk perspektiv får denne uttalelsen preg av festtale.

Legevitenskapen gjør det i dag mulig, i langt større grad og mye sikrere enn tidligere tider, å diagnostisere en person funksjonsdyktighet.

Samfunnet har også utviklet seg i en mer liberalistisk retning med individets frihet som målet for alle de endringer som innføres.

Systemer som derfor tidligere var vanskelige å administrere, byr ikke lenger på problemer. Vi har hjelpemidler som IT-teknologi som har revolusjonert vår hverdag. Dette gjør oss i stand til å administrere store mengder data og hurtig trekke ut detaljerte eller sammenstilte opplysninger fra disse basene.

I dag kan derfor en individbasert utvelgelse bli mer rettferdig, med mindre vilkårlighet og medføre at alle blir behandlet likt objektivt sett. I tillegg vil dagens kostnader bli langt lavere enn hva man måtte påregne på 1950-tallet relativt sett.

På den rettslige siden har vi de siste 50-60 årene fått mye lovgivning, spesielt innen menneskerettigheter, lover som setter individet i fokus, ikke det kollektive.

Reelle hensyn tilsier at tankesettet rundt kollektive øvre aldersgrenser bryter med selve bakgrunnen for seleksjon, nemlig å finne homogene grupper og må derfor kunne anses som et uakseptabelt utvelgelseskriterium.

Dagens regelverk synes svært lite fleksibelt, eksempelvis.

1. Du har en plikt til å slutte ved en bestemt alder.
2. Alle stillinger er 100%-stillinger
3. Liten rotasjon innen selve yrket

4. Ingen form for tidskontosystem (som ved graviditet/fødsel)

Dette er eksempler på oppmyking av reglene slik legeforeningen forsiktig indikerer med å benytte klokskap.

Eksempler på en plikt til å slutte kan studeres nærmere i aldersgrenseheftet ²³, jfr aldersgrenseloven.

Majoriteten av borgerne synes å ønske en alminnelig aldersgrense for pensjonering. 67-års grensen er muligens en riktig grense da den synes å favne det store flertallet. Dette er en regel som må anses å fremme likebehandling mellom de som ikke orker mer og de som fortsatt er fullt arbeidsføre. 67-års grensen vil klart kunne forsvares ihht diskrimineringslovgivningens unntaksbestemmelse, positiv særbehandling. Allikevel er det ingen grunn til å fjerne friheten til å velge i begge retninger når det er mulighet for dette. Spesielt vil dette gjelde ovenfor personer som ønsker å arbeide av ulike årsaker og er funksjonelt i stand til å mestre sitt arbeid.

Det kan trekkes forhastede konklusjoner på dette området, men med bakgrunn i ovennevnte må det kunne hevdes at aldersgrenser er ulogisk som seleksjonskriterium og at andre kriterier nå bør vurderes, eksempelvis funksjonstesting for å avgjøre egnethet.

De lege lata er imidlertid fortsatt alder akseptert som utvelgelseskriterium, men terskelen er stadig hevet. Det er ikke nok med gode formål, det kreves også at en aldersgrenseregulering er forholdsmessig og den minst inngripende måte å løse problemet på.

Reelle hensyn kan synes å tilsi at aldersseleksjon er diskriminerende, ulogisk og lite tjenelig og at funksjonstesting er bedre, jfr kapittel 8.5.

²³ Se litteraturlisten

4 ALDERSGRENSER I HISTORISK PERSPEKTIV

Det vil føre for langt å gi en historisk bakgrunn for eksisterende aldersgrenser. Allikevel må det sies at historien viser en rekke ”antagelser” fra lovgivers side uten støtte eller referanse til noen form for vitenskapelige undersøkelser. Dette får man et ganske godt innblikk i ved bla å lese forarbeidene til aldersgrenseloven, spesielt de historiske utlegningene.

Leser man innstillingen fra aldersgrensekomiteen fra 1949 (side 4) vil man oppdage at det ikke finnes grunnlag for å fastsette ulike aldersgrenser. Aldersgrensene er kun basert på ”synsing” fra en lang rekke fagmiljøer og komiteen innrømmer på side 5

”at det overhodet ikke er mulig å fastsette en eneste aldersgrense som passer for alle”.

Aldersgrensen for offentlige tjenestemenn m.fl. ble fastsatt i 1917 til 70 år (kvinner 65 år). Man mente den gangen at grensen kunne være noe høy, men komiteen mente i 1956 at den var mer passe på dette tidspunkt da gjennomsnittelig levealder hadde økt noe. Et godt eksempel på synsingen er følgende sitat²⁴:

”På skolens område, særlig i folkeskolen, mener man dog at ha iagttatt, at kvinden blir hurtigere utslitt enn manden”

Det har altså aldri foreligget noe objektivt grunnlag for å fastslå at 70 år er en riktig norm, men Sosialdepartementets standpunkter til denne grensen er anført i Ot.prp.60 side 8 (1956). I stikkordsform er dette bla:

²⁴ Ot.prp. nr 60 (1956) Stortingskomiteens uttalelse s.11.

- Et system bygd på medisinske vurderinger antas å være bedre en seleksjon etter aldersgrupper, men kostnadene ved å administrere et slikt system vil neppe stå i forhold til vinningen.
- Aldersgrensesystemet er enkelt å administrere og praktisere.
- Det er påregnelighet både for arbeidstaker og arbeidsgiver
- Systemet fører til mindre vilkårlighet eller mistanke om dette.

Sosialdepartementet lister på side 10 i Ot.prp.60 fra a til g ulike holdepunkter for å beholde 70-års grensen.(1956)

Her skal kun kommenteres punkt f hvor departementet sier: ”I den arbeidskraftsituasjon som landet må antas å stå overfor, ligger det ingen oppfordring til å senke aldersgrensen”.

Sosialdepartementet (1956) slutter seg til komiteens forslag om at 70-årsgrensen ikke heves, men anbefaler at man følger med oppmerksomhet de kommende år en utvidelse av adgangen til å fortsette i arbeidslivet. Det anføres følgende grunner for dette:

- For den enkelte arbeidstaker ligger det betydelig verdi i å få stå i arbeid, fysisk, mentalt og økonomisk.
- Det alminnelige behov for å fortsette i arbeidslivet vil stige med en fortsatt nedgang i dødelighet og sykелighet i eldre aldersklasser.
- Befolkningen vil leve lengre
- Pensjonsutbetalingene vil bli høye
- Samfunnsøkonomisk vil det lønne seg å holde folk i arbeid.

I forbindelse med den nye folketrygdloven av 1967 er det derfor betenkelig at det heller ikke da ble stillet noen spørsmål ved 70-års grensen, jfr forarbeidene Ot.prp. nr. 17 1965-1966.

Med bakgrunn i samfunnsutviklingen har det de senere år blitt gitt ulike unntaksbestemmelser mht pensjon, eksempelvis AFP hvor det gis anledning til tidligere pensjon. 70-års grensen har imidlertid stått uendret siden 1917 da den ble innført.

5 SAMFUNNSDEBATTEN, UTDRAK OG REFLEKSJONER

Det er grunnlag for å stille spørsmål til samfunnsdebatten når alle er enig om at det er viktig at man arbeider lengst mulig for deretter sette betingelser som nærmest gjør dette umulig. Nedenfor følger noen eksempler på hva jeg kaller lovgivers målsettinger for deretter å se litt på selvmotsigelsene, momenter egnet som vurderingsgrunnlag for rettskildefaktoren, reelle hensyn.

5.1 LOVGIVERS MÅLSETTINGER OG SELVMOTSIGELSER

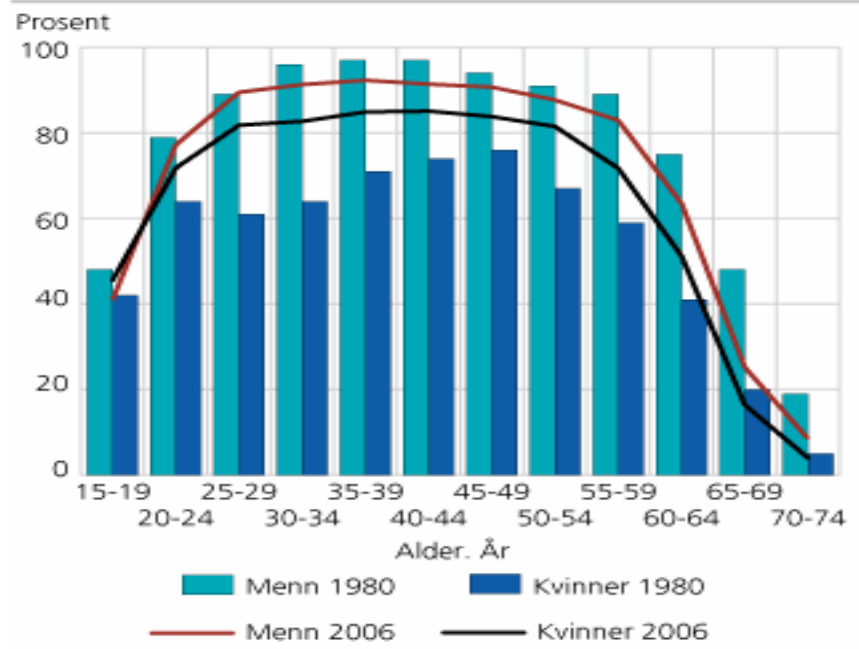
Dagens problemstilling er at man trenger arbeidskraft, og det er klare signaler på at import av arbeidskraft vil måtte skje i langt større grad enn hva som til nå har vært tilfelle.

Staten har en uttrykt målsetting om et Inkluderende Arbeidsliv og at flest mulig skal arbeide lengst mulig. Her er det imidlertid ikke samsvar mellom målsetningene og de tiltak som settes inn. Tiltakene står ofte i motsetningsforhold til målsettingene.

Norge har en økende grad av arbeidskraft som går over til førtidspensjon og uføretrygd.

Dette kan på sikt bli en trussel mot de sosiale goder vi så langt har nytt godt av, noe som stadig hevdes av stadig flere.

Yrkesaktive menn og kvinner i ulike aldersgrupper. Prosent



FIGUR 1

Kurven²⁵ stuper kraftig fra fylte 60 og nærmer seg raskt null i gruppen 65 til 70 år. Det er mange og sammensatte forklaringer på hvorfor dette skjer. Den enkleste og mest nærliggende forklaringen synes bla å være nettopp praksisen med aldersgrenser som støter arbeidstakere ut av arbeidsforhold.

Problemstillingen for myndighetene er i dagens situasjon utvilsomt å få flere til å arbeide lengre.

²⁵ Hentet fra Statistisk Sentral Byrå

5.1.1 Målsettinger

5.1.1.1 Seniorene en viktig ressurs

Regjeringens meldinger²⁶ om seniorpolitikken i Norge sier følgende:

”Regjeringen vil arbeide for en seniorpolitikk som fører til at eldre blir oppfattet som en positiv ressurs for arbeidslivet. Målet er å få flere til å stå lenger i arbeid og dermed øke den reelle pensjonsalderen. Ut fra et samfunnsperspektiv burde de som har eller kan skaffe seg en god jobb, og som har helse til det, kunne velge å arbeide frem til de er minst 70 år”.

Så oppsummerer regjeringen seniorpolitikken i 10 hovedpunkter som alle har som grunnelement at seniorene er svært positivt for bedriftene og samfunnet, og at samfunnet vil ha flest mulig av dem i arbeid lengst mulig.

Videre er synet noe delt mht særaldersgrenser. Flere partiet støtter særaldersgrensene, andre peker på at særaldersgrenser bygger på den prinsipielt uholdbare forestilling at grupper av arbeidstakere, sett under ett, ikke kan fortsette i arbeid ut over en gitt alder.

5.1.1.2 En høringsuttalelse fra seniorsaken

Seniorsaken²⁷ er tilfreds med at regjeringen har lagt frem en melding som entydig konstaterer at eldre arbeidstakere er en viktig ressurs for samfunnet og har sin naturlige plass i arbeidslivet.

Seniorsaken påpeker imidlertid flere forhold som må anses å være negative. De konkluderer med at ideen om å øke aldersgrensen i arbeidsmiljøloven fra 70 til 72 år er en

²⁶ St.meld.nr.6 (2006-2007) Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Inst.S.nr.200 (2006-2007) Arbeids- og sosialkomiteen.

²⁷ Seniorsakens høringsuttalelse til St.meld.nr.6 (2006-2007)
<http://www.seniorsaken.no/article.php?articleID=37&categoryID=114>

feilaktig tilnærming. Dette viser at regjeringen fortsatt tenker på eldre som en ensartet gruppe.

Seniorsaken vil ha bort øvre aldersgrenser. De mener det er galt når seniorer behandles som en ensartet gruppe som blant annet gjøres til salderingspost ved nedbemanninger. Det må alltid være det enkelte individ og dets kompetanse, evner og muligheter som setter grensene.

Seniorsaken ønsker en lovgivning der rettigheter og plikter er universelle.

5.1.1.3 Forslag til endring av diskrimineringslov

Det er fremsatt forslag²⁸ fra 3 stortingsrepresentanter om en generell og overordnet lovgivning hva angår diskriminering uavhengig av grunnlag. Det sies her at eksisterende lovgivning innenfor diskrimineringsvern i vesentlig grad er relatert til klart definerte og avgrensede diskrimineringsgrunnlag, som rasisme, kjønn eller religiøs tilhørighet.

Forslagsstillerne vil peke på at norsk lovgivning på dette området, samlet sett, kan oppfattes som ufullstendig, for så vidt diskriminering også kan skje på andre grunnlag, eksempelvis alder.

Det fremmes forslag om at regjeringen legger frem en utredning og forslag om en generell, overordnet diskrimineringslovgivning uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.

5.1.1.4 Nye politiske signaler

70 års grensen kan bli opphevet²⁹ antyder Ap-nestleder Helga Pedersen i et intervju i forbindelse med at Arbeiderpartiet sendte ut et diskusjonsnotat om seniorpolitikk til sine medlemmer (primo januar 2008).

”For 20-30 år siden ble 70-åring regnet som gamle. I dag er en 70-åring nødvendigvis ikke en gamling³⁰ lenger”, sier Helga Pedersen til Avisenes Nyhetsbyrå (ANB).

²⁸ Forslag dok.nr.8:66 (2005-2006) Dato 2006-03-30 til endring av diskrimineringslov

²⁹ Siste.no artikkel av Kjell Werner, publisert 14.01.08
<http://www.siste.no/Innenriks/politikk/article3277061.ece>

³⁰ Det er interessant å merke seg at en av våre fremste politikere (statsråd) diskriminere ved sin språkbruk.

Det kan synes som et paradoks at mens vi oppfordrer folk til å jobbe lenger, så opplever noen av dem som ønsker å fortsette å jobbe at samfunnet setter grense for hvor lenge det er mulig, sier Pedersen.

Ap-nestlederen ønsker en debatt om saken i forbindelse med programarbeidet i Arbeiderpartiet.

5.1.1.5 Pensjonsreformen 2010

Per dato er det sterke begrensninger på hva pensjonister kan tjene ved siden av pensjonen. Fra 2010, i forbindelse med den nye pensjonsreformen, får man full frihet til å arbeide og tjene så mye man vil uten at det legges den type begrensinger vi i dag har. Reformen er uavhengig av aldersgrenser. Det diskuteres imidlertid om aldersgrensen skal heves til 72 år uten at dette får noen innvirkning på vår problemstilling.

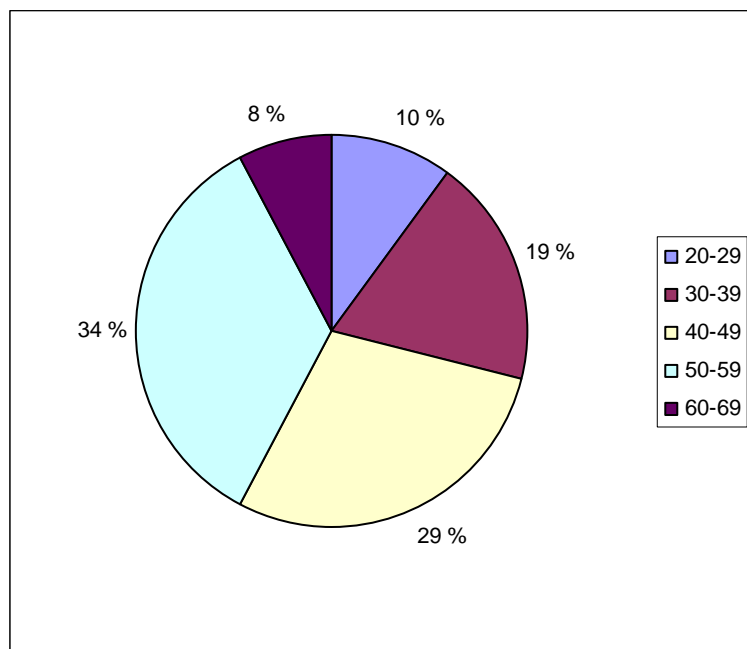
5.1.2 Selvmotsigelser

5.1.2.1 Er eldre representert i samfunnet

Alle har opplevd fortiden, men ingen fremtiden. Eldre mennesker antas derfor å ha en viss forutsetning for å representere yngre personer på en bedre måte enn motsetningsvis. Stortingets, regjeringen og befolkningens alderssammensetning vises i nedenstående grafer.

Stortinget

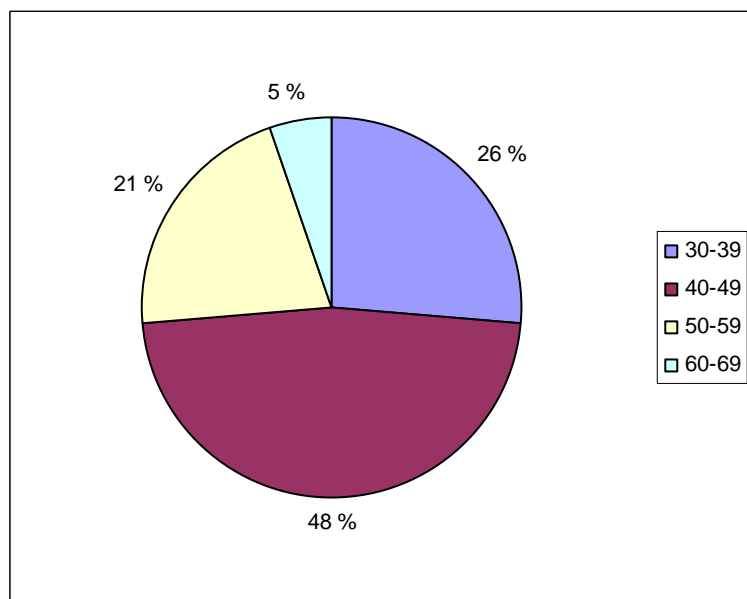
8% av representantene er i alderen 60 til 70 år. Kun er 1 representant er 70 år, de øvrige er 65 år eller yngre.



Figur 2: Alderssammensetningen på Stortinget

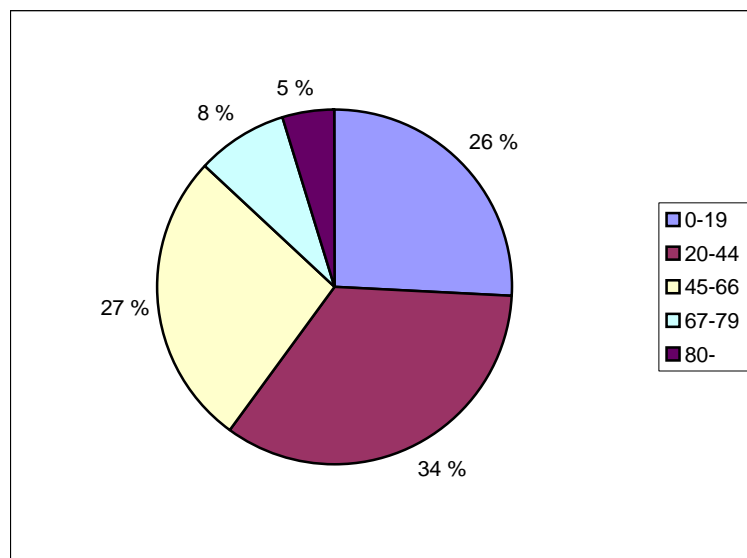
Regjeringen

5% av representantene er i alderen 60 til 69 år. Kun 1 representant er 65 år, de øvrige er yngre.



Figur 3: Regjeringens alderssammensetning

Befolkningens alderssammensetning



Figur 4: Befolkningens alderssammensetning

13% (620.000) av befolkningen er i alderen 67 og oppover og er ikke representert på Stortings- eller regjeringshold av personer i sin egen aldersgruppe.

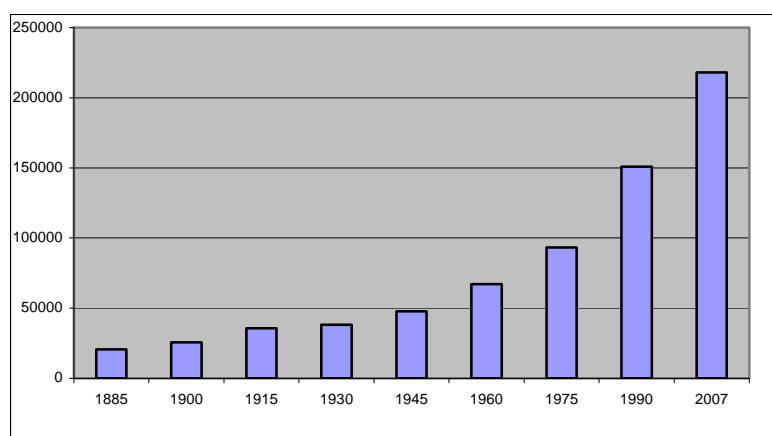
Gruppen er representert av personer som ikke vet hvordan livet vil være i eldre år. Det finnes ikke kvoteringsbestemmelser da disse som regel fastsettes for å beskytte svake grupper. 67+ er en gruppe med stort sett god økonomi og formue, altså en maktfaktor på 620.000 personer, men uten representasjon noe som må kalles et demokratisk underskuddsfenomen. Et slikt fenomen vanskeliggjør imidlertid tilgangen til den politiske agenda for den gruppen det gjelder.

5.1.2.2 "Eldrebølgen"

Bare det populistiske navnet "eldrebølge" er diskriminerende, nærmest en "tsunami" av kostnader. I dette tilfellet har imidlertid stadig økte kostnader på denne delen av befolkningen blitt en realitet, og kurven viser også en jevn vekst de siste 100 år, men uten

grad av bølgepreg. Denne kostnadsrettede vinklingen gir oss bare det negative og avspeiler ikke alle de positive sider ved at vi får flere eldre blant oss.

Det finnes pålitelig befolkningsstatistikk³¹ i Norge fra lang tid tilbake. Nedenstående figur viser at veksten av antallet eldre, 80 år +, har vært formidabel i perioden fra 1886 til våre dager, en nærmest kontinuerlig og sterk vekst, noe svak i begynnelsen, men deretter nærmest eksponentiell.

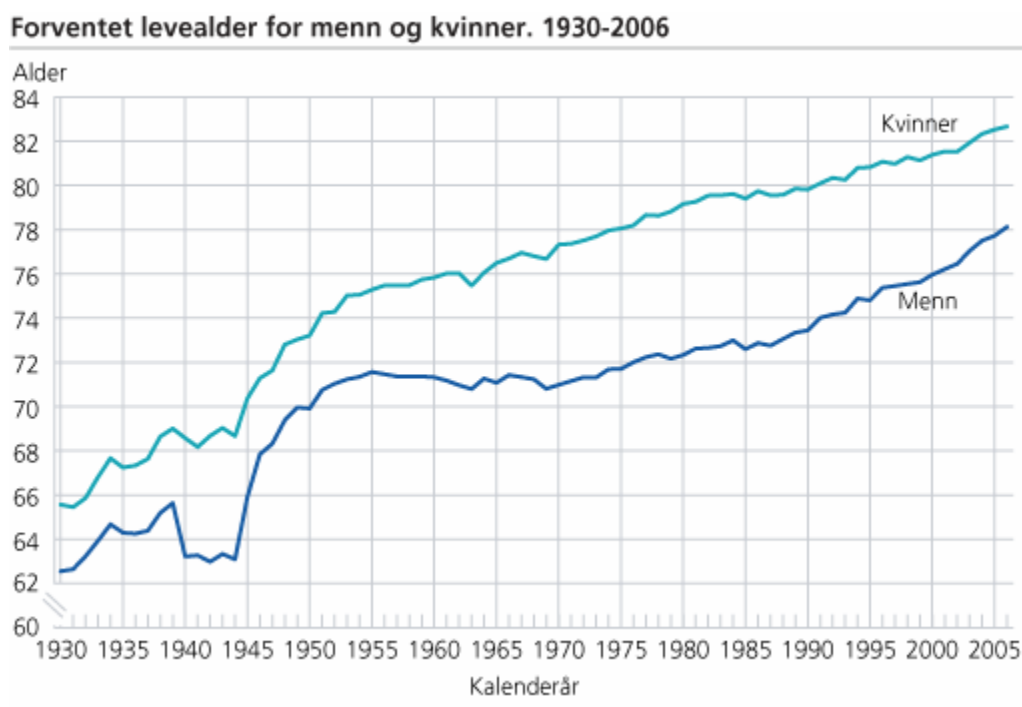


Figur 5: Utviklingen i antall personer eldre enn 80 år

Økningen av antallet eldre i Norge har en relativt kompleks bakgrunn, og kan best forstås av endringer som har funnet sted innenfor et relativt langt tidsrom slik som bedre levestandard og størrelsen på barnekullene.

Eldrebølgen dreier seg om en nærmest kontinuerlig og kraftig vekst som har pågått i over 100 år, fra ca 20.000 i 1885 til 220.000 i 2008.

³¹ Eldrebølgen i et 150 årsperspektiv, Av Hans Knut Otterstad
http://www.geriplan.no/fagbibl/kv4_04.htm



Figur 6: Utviklingen i levetid³²

I Norge er det 4.750.000,- innbyggere og gjennomsnittsalderen er for menn 77 år og for kvinner 83 år. Forventet levetid for menn og kvinner som har passert 60 år er 81,5 år og 84,9 år.

Ifl, statistisk årbok blir ca 620.000 (13%) i dag 67 år eller eldre, og av disse blir 220.000, 80 år eller mer.

Ut fra dette kan man trekke den konklusjon at dagens befolkning som begynner å nærme seg pensjonsalderen kan utvilsomt ha et berettiget håp om å passere 80 års levetid.

5.1.2.3 Regjeringens handlingsplan

Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006) inneholder ikke et ord om alder eller såkalt aldersdiskriminering.

³² Hentet fra Statistisk Sentralbyrå <http://www.ssb.no/emner/02/02/10/dode/fig-2007-04-26-02.gif>

5.1.2.4 IA - Det inkluderende arbeidsliv

IA³³ er forkortelsen for ”et Inkluderende Arbeidsliv” og stammer fra Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv som er inngått mellom partene i arbeidslivet og regjeringen.

NAV er satt til å administrere ordningen, og avtalens hovedmål er å gi plass til alle som kan og vil arbeide. Virksomheter som inngår en samarbeidsavtale med NAV blir IA-virksomhet med tilgang til spesielle tjenester og virkemidler.

Målet er at sykefraværet skal ned, og at flere folk med redusert funksjonsevne og flere eldre skal være i arbeid.

NAV artikkel ”seniorenas tilknytning til arbeidsmarkedet styrkes” hevdes det at seniorenas yrkesdeltakelse øker³⁴, noe langt fra alle er enige i.

Dersom dette i så fall skulle medføre riktighet, kan ikke dette være noen overraskelse med det press som har vært på arbeidsmarkedet de senere år. For å kompensere for manglende arbeidskraft henter man de som er arbeidsledige og det har vært seniorenas. At denne grupperingen stiger kan også være en følge av de store fødselskullene rett etter krigen.

5.1.2.5 Dagens pensjonsutbetalinger

Det er ingenting i prinsippet som hindrer en person i å arbeide etter fylte 67 år, altså oppnådd pensjonsalder, men det blir en umulighet så lenge man ikke får betalt³⁵. Etter fylte 68 år er det nemlig begrensninger for hva man kan tjene uten å miste pensjonen. Dette er begrensninger som gjelder frem til fylte 70 år. Altså i 2 år.

Full pensjon får man bare når tilleggsinntekten er under 2G. Overstiger inntekten dette beløpet vil det overstigende kuttes med 40% i pensjonen.

Når man har passert 70 år og er i arbeid, er det også ulike regler for reduksjoner i pensjonen avhengig av hvilken statlige eller kommunale pensjonskasse man selv har vært medlem i

³³ Hentet fra Navs hjemmesider. <http://www.nav.no>

³⁴ Arbeid og Velferd nr 4 2007 (NAV)

³⁵ Aftenposten 6. januar 2008

og hvilken pensjonskasse arbeidsgiver er medlem av mht det arbeid som skal utføres og for hvem.

For private arbeidsgivere vil man ikke få reduksjoner etter 70 år. Disse reglene vil bli endret i forbindelse med pensjonsreformen 2010.

5.1.2.6 AFP

AFP står for avtalefestet pensjonsordning. Dette er en pensjonsordning for ansatte i bedrifter som er medlemmer av ordningen og betaler til AFP-ordningen. Ordningen gir mulighet for ansatte til å gå av med pensjon fra fylte 62 år.

Den nåværende ordning for AFP gjelder ut 2009, og dette er en viktig post på programmet i årets lønnsoppgjør. Uten at jeg skal kommentere årets lønnsoppgjør så kan det synes som om AFP vil bli sterkt utvidet.

Det er fremlagt tre forslag fra AFP-utvalget. Innholdet i disse tre forslagene er ikke avgjørende i vår sammenheng, men det går på betingelsene i pensjonen, hvor mye skal pensjonisten få og ikke minst, hvem skal betale.

Denne ordningen har så langt vist seg å være svært gunstig for pensjonisten, og det hevdes fra mange hold at dette er subsidiering av fritid for spreke 62-åringer, noe som er feil bruk av offentlige midler. Her er svaret neppe svart eller hvitt, men det er en gunstig ordning som neppe får flere eldre i arbeid.

5.1.2.7 En gavepakke!!

Nesten 1500 av seniormedarbeiderne i Statoil/Hydro³⁶ har takket ja til tidligpensjonstilbud. Dette gjelder medarbeidere som har fylt 58 år eller eldre. Dette utgjør 85% av 1700 medarbeidere.

Avtalen sikrer medarbeideren 70% lønn frem til 67 år samt at vedkommende kan arbeide så meget han ønsker i andre bedrifter uten at pensjonen blir berørt.

³⁶ Aftenposten 08.01.08

Ordningen koster Statoil/Hydro ca 3 milliarder kroner. Dette er en bedrift hvor staten har vesentlige eierinteresser.

5.2 DEN LOGISKE KORTSLUTNING

Ikke alle arbeidstakere vil slutte når alderen er oppnådd noe som det kan være ulike grunner til, eksempelvis:

- trivsel
- behovet for sosial kontakt
- god form og ønsker å fortsette
- behov for lønnsinntekten
- Osv....

Mange sliter med lav opptjening i folketrygden, altså en lønn som har vært lav i kanskje mesteparten av livet. Dette gir i verste fall en minstepensjon fra folketrygden som for enkelte vil resultere i økonomiske problemer i pensjonstilværelsen. Det vil være åpenbart urimelig at denne gruppen ikke skal få lov å fortsette å arbeide for å kunne forbedre sin posisjon. Det vil stride mot individets frihet å tvangsinnlegge mennesker på ”statens minstestandard”.

Av samfunnsøkonomiske årsaker er det ikke tvil om at det beste for samfunnet hadde vært at de eldre står lengst mulig i arbeid. De fleste gode grunner taler for dette, men driver våre myndigheter et ”spill for galleriet”?

Her er det mye som minner om det professor Eskeland³⁷ påviste innen rettssosiologien, ”conflict of interest” mellom økonomi og arbeidsmiljø.

Myndighetene uttaler klart og tydelig hva man ønsker, men i realiteten så kan det tyde på at det er forhold man vil holde skjult. Er det slik at de borgere som er representert i Storting og regjering oppfatter eldre som en trussel, en trussel for egen posisjon, eller er uttalelsene om å få eldre i arbeid kun ment for å tilfredsstille opinionen eller opposisjonen?

³⁷ Retten i samfunnet s.94

Dette blir spekulasjoner og jeg lar det ligge, men det er forunderlig at det i årenes løp ikke har skjedd noe innen lovgivningen for å heve aldersgrensene bortsett fra dagens diskusjon om å heve aldersgrensen fra 70 år til 72 år, av mange ment som en avsporing logisk sett, da individets frihet til å velge i prinsippet må gjelde både oppover og nedover på aldersskalaen, jobbe lenger eller slutte før.

Myndighetene uttrykker noe, men gjør noe helt annet. Det legges her så mange ”snubletråder” at de eldre på en eller annen måte blir rammet. Enten så lønner det seg ikke for arbeidstaker eller så lønner det seg ikke for arbeidsgiver. Dette er en uønsket konkurransevridding som de eldre vil måtte tape dersom dette fortsetter.

LO gikk allerede i 1951 inn for å senke den alminnelige pensjonsalderen til 67 år noe som først skjedde 20 år senere. LOs oppgave er bla å drive lønnskamp og for de aller fleste anser man det som et gode å få penger for ikke å gjøre noe. LOs blick går derfor i den retning flertallet ønsker, nemlig det gode liv som de fleste ser på som fri fra arbeid med full pensjon.

”La det ikke være tvil, AFP er vår ordning, og den skal vi ta en kamp for hvis det blir nødvendig”³⁸

Ut fra LOs mandat synes det derfor helt umulig å fjerne tilkjempede goder, et politisk selvmord. Dette til tross for at samfunnet synes å være best tjent med et mer moderat pensjonssystem av hensyn til kostnadene. Alle budsjettmidlene legges i potten for lavere pensjonsalder.

Med dette som bakgrunn er det derfor vanskelig å forstå at man i mange tilfeller nekter eldre mennesker å stå utover aldersgrensene.

Signalet blir at det er best å holde seg utenfor arbeidslivet eller ”jobbe svart” for de som har denne muligheten. I tillegg til at dette er ulovlig, da det unndras både skatter og avgifter, er det samfunnsøkonomisk uheldig da man på denne måten støtter opp om en ”undergrunnsøkonomi”. Nå skal det bemerkes at ved innføringen av den nye

³⁸ LO-formann Roar Flåthen under åpningen av LOs representantskapsmøte i 2008

pensjonsordningen i 2010 vil noen av de omtalte ”snubletrådene” ovenfor eldre arbeidstakere være fjernet.

Det er derfor en logisk kortslutning når alle er enig om at samfunnet trenger arbeidskraft, og det drøftes seriøst ulik import av arbeidskraft. Det innrømmes at pensjonsutbetalingene har blitt samfunnsøkonomisk svært tyngende og kan bli en trussel mot vår velstand.

Her er det mange skjulte agendaer og problemstillinger, men det som er spesielt i denne saken at problemstillingene verken står opp mot hverandre eller utelukker hverandre. Reelle hensyn (jfr kapittel 8.5) tilsier at alle, innen rimelighetens grense (funksjonstesting), skal ha friheten til å velge sin egen aldersgrense. Først da er det individuell frihet.

6 INTERNASJONALE REGULERINGER OG NASJONAL LOVGIVNING

Med bakgrunn i det som tidligere er skrevet om rettskildelæren og om fortrinnsretten vil dette kapitlet omhandle de internasjonale reguleringene og den nasjonale lovgivningen på angjeldende område. Hensikten er å komme frem til de bestemmelser som er anvendelige mht øvre aldersgrenser. De anvendelige bestemmelsene vil deretter bli drøftet i kapittel 8.1-8.3 for så å trekke en konklusjon i kapittel 9.

6.1 INTERNASJONALE REGULERINGER

6.1.1 FNs Verdenserklæring

Universal Declaration of Human Rights av 10. desember 1948.

- Art 1 innleder med ”**alle** mennesker er født frie og like i verdighet og rettigheter”.
- Art 2 innleder med at ”**enhver** har krav på alle de rettigheter og friheter som er nevnt i denne erklæring...”
- Art 23 sier at ”**enhver** har rett til arbeid...”

Alle har denne retten³⁹ (jfr kapittel 8.1)

6.1.2 Internasjonale menneskerettigheter

Den europeiske menneskerettskonvensjon: **EMK art 14**.

FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter: **ØSK art 2(2)**.

FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter: **SP art 2(1)** og **SP art 26**.

³⁹ Mine understrekninger

EMK art 14

Oppregningen i art 14 er ikke uttømmende⁴⁰. Enhver usaklig forskjellsbehandling rammes uansett grunnlag. Art 14 supplerer de andre materielle rettighetene i EMK. Det er ikke nødvendig at disse materielle rettighetene er krenket. Slik sett står bestemmelsen på egne ben, men en forutsetning for å anvende art 14 er at de faktiske forhold i klagesaken faller innenfor virkeområdet for en eller flere av rettighetene, eks retten til familieliv art 8.

Av denne grunn vil ikke art 14 på generelt grunnlag kunne anvendes ved forskjellsbehandling på alder (jfr kapittel 8.1)

SP art 2(1)

De samme prinsipper gjelder her som drøftet under EMK art 14 (jfr kapittel 8.1)

ØSK art 2(2)

De samme prinsipper gjelder her som drøftet under EMK art 14 (jfr kapittel 8.1)

SP art 26

I menneskerettslovgivningen⁴¹ forbys enhver form for forskjellsbehandling og sikrer alle likeverdig og effektiv beskyttelse mot slik behandling. Menneskerettskomiteen har tolket art 26 slik at den ikke bare gjelder for rettighetene i SP, men er helt generell og omfatter også eksempelvis økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter.

Det er to begrensninger⁴²:

1. Den internasjonale kontrollen kan kun settes inn på områder som lovgiveren har tatt opp til regulering.
2. Det ligger en vesentlig begrensning i begrepet "likhet", og tilsvarende i dets motstykke "diskriminering".

⁴⁰ Menneskerettigheter. Tilnærmet sitat hentet fra s.97 og s.98. (Litteraturlisten)

⁴¹ Menneskerettigheter s.97 (Litteraturlisten)

⁴² Gyldendals Karnov, lovdata (Litteraturlisten)

Likhetskravet utelukker ikke at loven innfører saklige forskjeller når formål og middel står i forhold til hverandre. Grensen må trekkes gjennom internasjonal praksis.

Noen kjennetegn, som rase eller kjønn, er utelukket over praktisk talt alle rettsområder, men forskjeller på grunn av alder og utdanning ofte kan være saklig begrunnet.

Av denne grunn vil heller ikke SP art 26 på generelt grunnlag kunne anvendes ved forskjellsbehandling på alder, jfr de to ovennevnte forhold.

EMK inneholdt lenge intet tilsvarende generelt prinsipp⁴³. Men EMK P12 fastslår nå en generell plikt til å sikre at enhver nyter godt av alle rettigheter fastslått ved lov, uten diskriminering. Denne har imidlertid ikke trådt i kraft. (jfr kapittel 8.1)

6.1.3 Internasjonal arbeidsregulering

ILO-konvensjon nr. 111⁴⁴ om diskriminering knyttet til sysselsetting og yrke trådte i kraft i Norge 15. juni 1960. Konvensjonen stiller blant annet krav til statenes lovgivning og politikk for å hindre diskriminering i forbindelse med ansettelser og utøvelse av yrke.

Konvensjonen gjelder «atskillelse, utelukkelse eller forskjellsbehandling» på grunnlag av «rase, hudfarge, kjønn, religion, politisk oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse».

Konvensjonen gjelder kun i arbeidsforhold.

Den saklige ulikbehandling rammes ikke av forbudene.

Artikkel 5 nr. 1 slår fast at særbehandling som er tillatt ifølge andre ILO-konvensjoner og rekommandasjoner ikke utgjør diskriminering etter konvensjon nr. 111.

ILO-konvensjon 111 er ikke tolket slik at det er forbud mot alder som utvelgelseskriterium, og alder er da heller ikke nevnt i opplistingen. (jfr kapittel 8.1)

⁴³ Menneskerettigheter. Tilnærmet sitat hentet fra s.97 (Litteraturlisten)

⁴⁴ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/NOUer/2002/NOU-2002-12/8/4.html?id=367709>

6.1.4 EU-retten (EØS-retten)

EU-retten⁴⁵ har spilt en sentral rolle i utviklingen av vernet mot diskriminering og har hatt direkte betydning for hvordan de nasjonale lovene på diskrimineringsområdet har blitt utformet.

Norge er gjennom EØS-avtalen bl.a. pliktig til å gjennomføre ulike likebehandlingsdirektiv og direktiver om sosial sikring.

I 2000 ble vernet mot diskriminering i EU utvidet og styrket ved vedtakelsen av EF-traktaten art. 13.

Artikkelen gir fellesskapets organer utvidet kompetanse til å iverksette tiltak for å bekjempe diskriminering basert på kjønn, rase eller etnisk opprinnelse, religion eller livssyn, funksjonshemming, **alder** eller seksuell orientering. Med hjemmel i denne artikkel ble det vedtatt to nye direktiver;

- Rådsdirektiv 2000/43/EF: Prinsippet om likebehandling uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse
- Rådsdirektiv 2000/78/EF: om likebehandling i arbeidslivet (rådsdirektivet)

Ovennevnte direktiver er i all hovedsak nå inkorporert i norsk lovgivning.

De ulike diskrimineringsgrunnlag⁴⁶ er nært beslektede, noe som bl.a. kommer til syne i struktur og begrepsbruk i likestillingsloven, diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven, og i den underliggende prinsipielle tankegang. Det må derfor antas at avgjørelser og prinsipper som kommer til uttrykk i det ene av disse regelsett, vil ha betydning også i forhold til de øvrige regelsett. Eksempelvis synes prinsipper som er utviklet i forhold til vern mot diskriminering pga kjønn, å ha overføringsverdi til de øvrige diskrimineringsgrunnlagene.

⁴⁵ Oversikt over arbeidsretten s.66 (Litteraturlisten)

⁴⁶ Oversikt over arbeidsretten s.68 (Litteraturlisten)

Det pekes i den forbindelse på dommen fra Stavanger TR⁴⁷ om aldersdiskriminering hvor retten trakk inn praksis fra EF-domstolen som kjønnsdiskriminering når det gjaldt den prinsipielle forståelse av forbudet mot diskriminering pga alder. I den anledning bemerket retten at ”de samme hensyn og krav om objektive grunner vil gjøre seg gjeldende i saker om aldersdiskriminering”. Det samme uttales av professor Jakhelln⁴⁸ hvor han refererer til den relativt langvarig praksis fra Likestillingsombudet, Klagenemda for likestilling⁴⁹ samt praksis fra EU-retten⁵⁰.

Ifølge EU-lovgivning er aldersdiskriminering forbudt. EU-domstolen har likevel i en ny dom⁵¹ godtatt at nasjonalstatene har lov til sette en obligatorisk pensjonsalder, dersom formålet er å øke sysselsettingen. Det vil med andre ord si at en ansatt som er eldre enn fastsatt pensjonsalder (aldersgrense), kan bli tvunget til å slutte i sin stilling kun på grunnlag av alder.

Årsaken til at enkelte land ønsker muligheten til å fastsette en tvungen pensjonsalder (aldersgrense) er for å frigjøre arbeidsplasser for en annen sårbar gruppe, nemlig ungdom.

Rådsdirektiv 2000/78/EF (Rammedirektivet)

Direktiv 2000/78 ble vedtatt med hjemmel i EF art 13 og alder er her spesifikt nevnt.

Unntak

Medlemsstatene kan bestemme at ulik behandling pga alder ikke utgjør forskjellsbehandling, hvis den er objektivt og rimelig begrunnet i et legitimt formål innenfor rammene av den nasjonale rett, bl.a. legitime beskjeftigelses-, arbeidsmarkeds- og ervedsutdanningspolitiske mål, og hvis midlene til å oppfylle det pågjeldende formål er hensiktsmessige og nødvendige.

⁴⁷ Saknr 05-075777TVI-SBYR; se dommer

⁴⁸ Oversikt over arbeidsretten s.68 (Litteraturlisten)

⁴⁹ Diskrimineringsnemda; se dommer

⁵⁰ Se dommer

⁵¹ Sak: 62005J0411 - 605J0411 EU-domstolen; se dommer

Likeledes kan medlemsstatene bestemme at fastsettelse av aldersgrenser for adgang til ervervstilknyttede sosiale sikringsordninger, herunder fastsettelse av forskjellige aldersgrenser for ansatte eller grupper eller kategorier av ansatte, og anvendelse av alderskriteriet til aktuarberegninger innenfor rammene av disse ordninger, ikke utgjør forskjellsbehandling pga alder, for så vidt dette ikke medfører forskjellsbehandling pga kjønn. (jfr kapittel 8.2)

6.2 NASJONAL LOVGIVNING

6.2.1 Grunnlovens §110.1.ledd

Det paaligger Statens Myndigheder at lægge Forholdene til Rette for at ethvert arbejdsdygtigt Menneske kan skaffe sig Udkomme ved sit Arbejde.

§ 110.1.ledd⁵² kom med sin nåværende ordlyd inn i Grl i 1954. Bestemmelsen er formulert slik at den gir statens myndigheter et pålegg om aktivt å arbeide for at den enkelte kan ha et levebrød som er "tilstrekkelig til å dekke en rimelig levestandard for arbeidstakeren og de han forsørger". Dette gir ikke den enkelte noen juridisk rett med mulighet for evt saksanlegg med krav om arbeid. Bestemmelsen gir uttrykk for "retten til arbeid". En forsømmelse fra myndighetenes side vil etter forholdene kunne medføre riksrettsansvar etter riksrl. § 11 første ledd. (jfr kapittel 8.3)

6.2.2 Menneskerettsloven og EØS-loven

Mrl. viser i §2 til EMK, SP og ØSK. I §3 følger det at bestemmelser i disse konvensjoner går foran bestemmelser i norsk lovgivning. Tilsvarende bestemmelser har vi i EØS-lovens §2.

1. mai 2004 innførte Norge, som ett av de første land, EU direktivet 2000/78/EF i aml. Norge skal i prinsippet hele tiden være på linje med de internasjonale reguleringene både innen menneskerettighetene, ILO og EU.

⁵² Gyldendal, Norsk lovkommentar. Min oversettelse (Litteraturlisten)

Det synes som Norge forholder seg til de tolkninger og holdninger andre land har til aldersgrenser noe som betyr at man så langt har vært lite villige til å se på andre utvelgelseskriteria enn alder. (jfr kapittel 8.3)

6.2.3 Arbeidsmiljøloven nr.62/2005

De norske reglene om aldersdiskriminering⁵³ ble innført i 2004 ved bla innarbeidelse av Rammedirektivet og videreført i nåværende aml. kap.13. Diskriminering på grunn av alder er her forbudt jfr aml §13-1. En pliktig fratreddesalder ved en gitt alder synes derfor å være diskriminerende. Imidlertid fremgår det av aml. §13-3.2.ledd at forskjellsbehandling på grunn av alder som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, ikke er forbudt. Dette kan synes som er i tråd med øvrig internasjonal regelverk, jfr Rammedirektivet. (jfr kapittel 8.2)

6.2.4 Inkorporering av Rammedirektivet i aml

Det er to sentrale Ot.prp. mht diskrimineringsspørsmålene

- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)⁵⁴
- Ot.prp. nr. 104 (2002-2003)⁵⁵

Nåværende aml. er av 17.juni 2005 (nr.62)

I begynnelsen av 2000-tallet var det nødvendig å tilpasse daværende arbeidsmiljølov etter lovgivningen i EU. Forbudet mot aldersdiskriminering i Rådsdirektiv 2000/78/EF (rammedirektiv mot diskriminering) ble da gjennomført i daværende arbeidsmiljølov § 54 B.

I forbindelse med innføringen av nåværende aml. ble spesielt to spørsmål drøftet i Ot.prp.49 (2004-2005) av Arbeidslivslovutvalget.

⁵³ Senter for seniorpolitikk, Artikkel av adv. Herlofsen. <http://www.seniorpolitikk.no>

⁵⁴ Ot.prp.49 (2004-2005) Arbeidslivslovutvalgets innstilling til nåværende arbeidsmiljølov.

⁵⁵ Unntaksbestemmelser om forskjellsbehandling. Unntaksbestemmelsene er ment avgrenset i tråd med direktivets artikkel 6, jf. Ot.prp. nr. 104 (2002-2003).

- Lovligheten av 70-års regelen og om 70 år vil være saklig grunn for oppsigelse
- Forholdet mellom forbudet mot aldersdiskriminering i nåværende aml. § 13-1 første ledd og bestemmelser om pliktmessig avgangsalder i lov eller avtale som innebærer en plikt for arbeidstaker til å fratre ved en bestemt aldersgrense, eksempelvis aml. §15-7.4.ledd.

Konklusjonen ble den gang at 70 års reglen var lovlig og at det fortsatt var anledning til å se på en oppsigelse etter 70 som saklig i seg selv.

Ifølge Rådsdirektivet⁵⁶ er alle former for diskriminering på grunn av alder i arbeidslivet forbudt. Dette har kommet til uttrykk i aml §13-1.

Rammedirektivets artikkel 6 nr. 1 åpner for at medlemsstatene kan bestemme at forskjellsbehandling på grunn av alder ikke rammes av forbudet mot diskriminering, dersom den er objektivt og rimelig begrunnet i saklige formål innenfor rammene av nasjonal rett, og hvis midlene som er valgt for å oppnå det aktuelle formålet er hensiktsmessige og nødvendige.

Dette kommer til uttrykk i aml §13-3, men er mer syntetisk formet, langt fra en direkte oversettelse av Rammedirektivet.

Spørsmålet om det foreligger aldersdiskriminering må bero på en konkret og skjønnsmessig vurdering og det antas nå at det bør utvises forsiktighet med å akseptere begrunnelser som bygger på at en person vil være uegnet eller at arbeidsprestasjonen er dårligere alene som følge av vedkommendes alder. Begrunnelsen må bygge på konkrete forhold knyttet til de enkelte arbeidstakere eller typen arbeid det dreier seg om.

⁵⁶ Ot.prp.49. (2004-2005). Lovhenvvisningen i denne Ot.prp. henviste til gammel arbeidsmiljølov, altså de nye bestemmelsene i gml lov. 54a og oppover. Av hensyn til leseren henviser jeg til de samme bestemmelser i den nye loven.

70 år og andre aldersgrenser

Aml. § 15-7.4.ledd fastsetter⁵⁷ at oppsigelse med fratrede før fylte 70 år som alene skyldes at arbeidstakeren har nådd pensjonsalder etter folketrygdloven ikke er saklig. Det framgår videre forutsetningsvis av bestemmelsen (antitetisk) at oppnådd 70 års alder i seg selv er saklig grunn til oppsigelse.

Bestemmelsen skal som utgangspunkt ikke forstås slik at den utelukker en virksomhet fra å praktisere en generell aldersgrense som er lavere enn den som følger av folketrygden. Spørsmålet om en slik lavere aldersgrense gir saklig oppsigelsesgrunn, må bero på en konkret saklighetsvurdering etter aml. §13-3 og de bakenforliggende rettskilder, bla Rammedirektivet.

Aldersgrenseloven fastsetter en plikt til å fratre stillingen ved den aldersgrense som gjelder for stillingen. Ifølge aldersgrenseloven er den alminnelige aldersgrensen for arbeidstakere i staten 70 år. Med hjemmel i loven er det fastsatt lavere aldersgrenser (særaldersgrenser) for visse stillinger i staten, jfr aldersgrensehefte ⁵⁸.

Enkelte yrkesgrupper er bundet av særaldersgrenser som innebærer både en rett og en plikt til å gå av ved oppnåelse av en særskilt alder. Slike bestemmelser om pliktmessig avgangsalder i tilknytning til tjenstepensjonsordninger mv finnes både i offentlig og privat sektor.

Arbeidslivslovutvalget for nåværende aml. foreslo at 70 års aldersgrense i aml. §15-7 skulle videreføres inntil videre.

Departementet anfører og argumenterer for at aldersgrensen på 70 år må antas å gi grunnlag for saklig oppsigelse begrunnet i alder, jfr aml. §15-7 og at grensen kan og bør opprettholdes.

⁵⁷ Ot.prp.49. Stoffet er noe omarbeidet og forkortet, og en blanding av sitater og mitt ordvalg.

⁵⁸ Se litteraturlisten

Departementet legger videre til grunn at bestemmelser om aldersgrenser i andre lover og avtaler som innebærer at det er valgfritt for arbeidstaker å gå av når avtalt avgangsalder er nådd, ikke er i strid med forbudet mot aldersdiskriminering (positiv særbehandling aml §13-6). Ifølge Rammedirektivets artikkel 6 nr. 2 anses aldersgrenser for «adgang til erhverstilknyttede sociale sikringsordninger» ikke som aldersdiskriminering i strid med direktivet. Det innebærer at ordninger som gir en rett, men ikke plikt til pensjon eksempelvis fra fylte 62 år, slik som etter AFP-ordningen, vil kunne opprettholdes. I tillegg vil fastsettelse av en generell pensjonsalder i medhold av nasjonal rett, slik som folketrygdens pensjonsalder på 67 år, ikke rammes av forbudet mot aldersdiskriminering. Det følger av punkt 14 i fortalen til Rammedirektivet at diskrimineringsforbudet ikke omfatter «nationale bestemmelser vedrørende fastsettelse av pensionsalder».

Hvorvidt aldersgrenser i lov eller avtale som innebærer en plikt til å fratre ved en bestemt alder (pliktmessig avgangsalder) kan opprettholdes, beror på en konkret vurdering i forhold til forbudet mot aldersdiskriminering i aml. §13-1 (tidligere §54 B) og unntaksbestemmelsen i §13-3(2) (tidligere §54 D nr. 3). For å vurdere aml §13-3(2) er rettskilden Rammedirektivets art 6. Det kan forutsettes at norsk lovgivning ikke skal tolkes strengere enn direktivet.

Dersom det oppstår tvist om bestemmelser i lovgivningen, tariffavtaler eller individuelle avtaler inneholdende bestemmelser om aldersgrenser som er i strid med lovens forbud mot aldersdiskriminering, må saken prøves rettslig, og det vil være opp til domstolene i hvert enkelt tilfelle å foreta en konkret vurdering av hvorvidt en aldersgrense har et saklig formål i samsvar med betingelser for unntak i aml. §13-3(2).

Det følger av aml. §13-9(3) (tidligere §54J nr. 3) at bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler med videre som er i strid med loven, er ugyldige og man kan ikke henføre dette til styringsretten. Partene i arbeidslivet er på sine områder ansvarlig for at bestemmelser om særaldersgrenser i avtaleverket er innenfor rammene av Rammedirektivet og forbudet mot aldersdiskriminering i aml. (jfr kapittel 8.2 og 8.3)

Imidlertid er det grunnlag for å stille følgende spørsmål som vil bli drøftet i kapitel 8.2.:

- Er det grunnlag for departementets tolkning av aldersgrensene som lovlig aldersdiskriminering?
- Tillegges Rammedirektivet i norsk rett mer enn det er grunnlag for?
- Kan arbeidstakere over 70 år nå sies opp uten saklig grunnlag, jf §15-7 (4)
- Kan særaldersgrensene i aldersgrenseloven opprettholdes etter at diskrimineringsbestemmelsene er innført?
- Kan særaldersgrenser inntatt i andre lovbestemmelser, samt i individuelle og kollektive avtaler, opprettholdes.

6.2.5 Styringsretten

Arbeidsgivers styringsrett⁵⁹ ”defineres tradisjonelt som retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør. For så vidt er styringsretten en nødvendig konsekvens av selve arbeidsavtalen og det lydighets- og underordningsforhold til arbeidsgiveren som avtalen etablerer”.

HR uttaler i Rt.2000 s 1602⁶⁰ ”Arbeidsgiveren har ihht styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått”.

Siden lovgivning, tariffavtaler og arbeidsavtalen selv setter grenser for hvilke beslutninger arbeidsgiver kan treffe i kraft av styringsretten, vil det kunne brukes den terminologi at arbeidsgivers styringsrett fremstår som en restkompetanse.

Arbeidsgiver har derfor ikke anledning til å påberope seg styringsretten dersom denne bryter med diskrimineringslovgivningen i aml. Dette betyr at det skal svært spesielle grunner til at arbeidsgiver kan nekte å ansette eller gå til oppsigelse av en eldre arbeidstaker jfr kap. 8.2.

⁵⁹ Oversikt over arbeidsretten s.49 punkt 1.3, direkte sitat. (Litteraturlisten)

⁶⁰ Høyesterett; Rt.2000 s 1602

6.2.6 Straffelovens §135a, Grunnlovens §100 og Diskrimineringsloven

Det er interessant å merke seg Innst.S.nr.270 (2003-2004)⁶¹

som omhandler endring av Grl §100 og daværende forslag om endring i straffelovens §135a (som nå er gjennomført) om straff for grove rasistiske ytringer. Man ønsket at bestemmelsen skulle gi et bedre og mer omfattende vern mot rasistiske og visse andre kvalifisert krenkende ytringer. Derfor kalles bestemmelsen ”rasismeparagrafen”.

Strl §135a ble endret med virkning fra 01.01.2006. Imidlertid er ikke alder nevnt som vilkår i 135a. Alder kan neppe innfortolkes, jfr legalitetsprinsippet. Ytringer med diskriminerende utsagn overfor eldre vil heller ikke rammes av straffeloven.

Diskrimineringsloven forarbeider er bla Ot.prp.nr.33 (2004-2005) om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.⁶²

Kapittel 3 omhandler vernet mot diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn i gjeldende norsk rett. Alder er ikke nevnt som kriterium.

Det blir gjort rede for hovedtrekkene i det sivilrettslige vernet mot etnisk diskriminering. Sentralt her står de nye likebehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven. Formålet med likebehandlingsreglene i aml, som trådte i kraft 1. mai 2004, var å fremme likebehandling i arbeidslivet. Forbudet mot forskjellsbehandling/diskriminering omfatter alle sider ved arbeidsforholdet og her er alder spesifikt nevnt. (se tidligere omtale)

Kapittel 9 gjør rede for diskrimineringslovens formål og virkeområde. Departementet foreslår at lovens formål skal være å fremme likestilling, sikre like muligheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn, jfr diskrimineringslovens §1.

⁶¹ Innst.S.nr.270 (2003-2004)

Innstilling fra kontroll- og konstitusjonskomiteen om endring av Grunnloven § 100 etter forslag fra flere representanter samt forslag om ny § 100a i Grunnloven.

⁶² NOU 2002:12 Rettslig vern mot etnisk diskriminering

Det fremkommer her at lovens formålsbestemmelse §1 må ses i sammenheng med lovens øvrige bestemmelser. Formålsbestemmelsen vil videre være retningsgivende for alle deler av virksomheten til Likestillings- og diskrimineringsombudet, herunder ombudets kompetanse-/pådriverfunksjon.

I kapittel 10 drøftes forbudet mot diskriminering. I kapittelet drøftes diskrimineringsgrunnlagene hvor foreslaget er at lovens diskrimineringsgrunnlag utelukkende skal knyttes til etnisitet som en samlebetegnelse.

Departementet foreslår at lovens diskrimineringsgrunnlag blir tydeliggjort gjennom en oppregning av diskrimineringsgrunnlagene. (alder er ikke et grunnlag)

De ulike diskrimineringsgrunnlagene blir så utførlig redegjort for. Også her åpnes det for forskjellsbehandling som objektivt sett fyller vilkårene for direkte og indirekte diskriminering. Dette skal ikke anses som ulovlig diskriminering etter loven dersom forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og den ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles (proporsjonalitetsprinsippet).

I kapittel 16 behandles forholdet til aml. og boliglovene. Det foreslås at selve diskrimineringsforbudet blir stående i aml., men at diskrimineringsgrunnlagene i de to lovene blir harmonisert. På tilsvarende måte som for likestillingsloven tas det inn en henvisning i aml. til diskrimineringsloven jfr. aml §13-1(5).

Av dette kan sluttet at siden alder ikke er ett element i vilkårene så har det heller ikke vært meningen at alder skal medregnes i diskrimineringsloven. Alder kan neppe innfortolkes, jfr departementets forslag samt legalitetsprinsippet.

Det kan derfor synes ganske klart at det er anledning til å sette begrensninger mht alder i andre sammenheng enn i arbeidsforhold.

Innledningsvis ble eksempelvis nevnt en aldersgrense på 35 år for å være med i IDOL på TV2. En slik begrensning kan ikke rammes av arbeidsmiljøloven. I så fall må den rammes av diskrimineringsloven. Imidlertid er ikke alder spesifikt nevnt som vilkår i denne loven.

Det synes derfor å være TV2s rett selv å bestemme hvilken aldersspredning de ønsker på deltakerne. Programmet er en del av et ungdomskonsept og en 60-åring vil nok passe heller dårlig inn. Denne begrensningen kan henføres til begrepet styringsretten selv om det ikke direkte kan trekkes noen analogi fra arbeidsmiljøloven. Slik antas imidlertid gjeldende rett å være.

7 DOMMER OG ANDRE VEDTAK M.V.

Det er ikke mange dommer, vedtak mv på angjeldende område så langt.

Det kan derfor vanskelig trekkes den konklusjon at rettspraksis viser en klar retning, men en viss rettskildeverdi har de avgjørelser som er tatt. De mest relevante dommer, vedtak mv vil så bli drøftet i kapittel 8.4.

7.1 SAK: 62005J0411 – 605J0411 EU-DOMSTOLEN, 16.10.2007

Her avga EU-domstolen en dom om pliktig avgangsalder som får stor betydning som rettskilde på området aldersdiskriminering og som er mye omtalt og beskrevet innen fagmiljøer.

Spørsmålet som skulle besvares var om det stred mot diskrimineringsdirektivet å operere med pliktig avgangsalder på 65 år for den ansatte.

EU-domstolen ga uttrykk for at tvungen pensjonsalder er i strid med

likebehandlingsreglene, men i dette tilfelle kunne det aksepteres siden det forelå et saklig formål slik Rammedirektivet art 6 bestemmer;

”objektivt og rimelig begrunnet i saklige formål innenfor rammene av nasjonal rett, og hvis midlene som er valgt for å oppnå det aktuelle formålet er hensiktsmessige og nødvendige”.

Retten hevdet at formålet var hensiktsmessig og nødvendig for å oppnå bedret arbeidsmarked for spanske arbeidstakere som var bakgrunnen når bestemmelsen ble laget. Formålet tok sikte på å regulere det nasjonale arbeidsmarkedet for å avskaffe deler av arbeidsledigheten. Alderen var altså vedtatt i nasjonal lov.

Retten mener at formålet fremstod som objektivt, rimelig og nødvendig og at det derfor var hjemlet å operere med en nasjonal pliktig avgangsalder.

Retten gikk ikke nærmere inn på den reelle arbeidsmarkedssituasjon i Spania da slikt anses som indre anliggender.

Denne saken er avgjort i plenum og derav må den også tillegges stor betydning. Den viser at domstolen ikke går inn i nasjonale forhold. Denne dommen sier også at pensjonsalder i Rammedirektivet skal leses som aldersgrense. Det er vel å tillegge dommen for stor betydning dersom vi sier at Rammedirektivet fra nå av skal leses som øvre aldersgrense. Her antar jeg vi vil ha behov for mer rettspraksis for avgjøre denne språklige fortolkning.

EU-dommen⁶³ angir at "likebehandlings-/diskrimineringsbestemmelsene ikke er til hinder for at nasjonal lov kan tillate tvungen pensjonering i kollektive avtaler". Under forutsetning av nasjonal lov kan det derfor antas at tvungen avtalefestet pensjonering i fremtiden ikke vil kunne påberopes som diskriminerende.

I Spania hadde man i en tid med dårlig økonomi og høy arbeidsledighet innført en aldersgrense med det formål som omhandles i art 6 i Rammedirektivet.

7.2 FROSTATING LAGMANNSRETT; RG 1956 S.146 AV 06.10.1956

Tema var oppsigelse av en 71 års gammel baker som ble sagt opp i bakeriet ved Ranheim Samvirkelag. I forutgående herredsrettsdom ble uttalt:

"Det kan neppe forlanges at arbeidsgiveren skal kunne påvise senilitet eller påpeke så grove feil at det kunne ført til oppsigelse også av en yngre mann".

Dommen gikk i bakerens disfavør. Oppsigelsen ble stadfestet.

7.3 STAVANGER TINGRETT SAK 05-075777TVI-SBYR, 12.05.2006

Tema her var om saksøker Indreeides arbeidsforhold i Statoil besto også etter at Indreeide fylte 67 år og dermed hadde oppnådd pensjonsalder selv om dette var en del av en tariffavtale.

⁶³ Advokat Herlofsens artikkel av 18.10.07. <http://www.seniorpolitikk.no>

Siden aml. opererer med en lovbestemt aldersgrense på 70 år i §15-7.4.ledd, var påstanden i denne saken at det er aldersdiskriminering å kreve at den ansatte må fratre før fylte 70 år. Den ansatte vant enstemmig frem i hovedsaken i Stavanger TR. Ankebehandlingen ble stilt i bero i påvente av EU-dom om pliktig avgangsalder og etter at den falt er anke ikke fremsatt.

Den rettskildemessige verdien av dommen er ikke så stor. Det er en TR-dom, men den er av ny dato.

Det kan imidlertid trekkes den konklusjon at den øvre aldersgrensen må være basert i nasjonal lov og i tillegg være kombinert med en pensjonsordning for at aldersgrensen skal kunne aksepteres for pliktig fratredelse.

Det er usikkert hvor stor rettskildeverdi TR-dommen vil få. Den stadfester imidlertid at interne bedriftsavtaler ikke må bryte preseptorisk lovgivning, jf raml §15-7.

7.4 SAKER I DISKRIMINERINGSNEMDA

Det er et skuffende lite antall saker i nemnda relatert til alder. De saker som har en viss relevans til denne oppgaven er de saker hvor klager mener seg diskriminert ved at klager ikke har fått en utlyst stilling eller blitt tildelt midler med bakgrunn i for høy alder. Imidlertid har ingen av sakene gitt klager medhold. Ingen av sakene har relevans til aldersgrenser.

7.4.1 Vedtak: 2006-05-31. LDN-2006-10

Likestillingsloven §4 første ledd, jf §3, arbeidsmiljøloven 13-1 første ledd.

Nemnda fant at en annonse som oppfordret « voksen dame 30-50 år » til å søke på stilling i renseri var i strid med likestillingsloven §4 første ledd, jf §3 og arbeidsmiljøloven 13-1 første ledd.

Klager fikk ikke medhold.

7.4.2 Vedtak: 2006-12-21. LDN-2006-27

Klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets avvisning av 6. juli 2006.

Spørsmål om avslag på søknad om støtte fra Norges forskningsråd som er begrunnet blant annet i søkerens alder hører innunder diskrimineringsvernet ombudet er satt til å håndheve.

Klager fikk ikke medhold.

7.4.3 Vedtak: 2007-03-15. LDN-2007-3

Arbeidsmiljøloven §13-1 første ledd.

Spørsmål om stillingsannonse utlyst på finn.no er i strid med arbeidsmiljøloven §13-1 første ledd. Videre spørsmål om det foreligger en annonsepraksis, og om det bør gis pålegg om å stanse praksisen

Klager fikk medhold

7.4.4 Vedtak: 2007-10-18. LDN-2007-20

Klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets avvisning. Spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av alder fant sted etter ikrafttredelse av forbudet mot diskriminering på grunn av alder i arbeidsmiljøloven

Klager fikk ikke medhold

7.5 EN INTERESSANT BESLUTNING

UD har etter det Aftenposten⁶⁴ omtaler rettet seg etter ombudets uttalelse om å fjerne krav til alder på sine aspirantkurs. Tidligere har kravet vært at søkere må være mellom 25 og 32 år. Etter siste års omskrivning; ”Erfaringsmessig har de aktuelle kandidatene de senere årene vært mellom 25 og 32 år” som heller ikke ombudet aksepterte, blir nå alle krav om alder fjernet. UD er nå enig i at absolutt alderskrav ikke er saklig.

⁶⁴ Aftenposten den 23.02.08 s.10.

Det at UD inntar et slikt standpunkt må antas å ha betydning for de offentlige myndigheters praksis fremover. Avgjørelser i Diskrimineringsnemda har ikke så stor rettskildeverdi, men den tillegges noe vekt.

8 RELEVANTE RETTSKILDEFAKTORER

Det henvises her til tidligere omtale av begrepet rettskildefaktorer. Gjennomgangen til nå har identifisert flere relevante rettskildefaktorer og spørsmålsstillinger som vil bli nærmere drøftet nedenfor.

8.1 INTERNASJONALE REGULERINGER

FNs Verdenserklæring.

"Enhver har rett til arbeid, til fritt valg av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold og til beskyttelse mot arbeidsløshet."

Denne fanebestemmelsen er for generell, jfr kapittel 6.1.1. Samtidig har den nok mistet noe av sin kraft så lenge de øvre aldersgrenser alltid gir rett på en eller annen form for pensjon. De øvrige internasjonale reguleringene tillater da også en viss grad aldersutvelgelse.

Folkeretten (EMK, SP og ØSK) vil være lite anvendelig overfor aldersdiskriminering, jfr kapittel 6.1.2.

ILO-konvensjon nr. 111 Art 5 slår fast at særbehandling som er tillatt ifølge andre ILO-konvensjoner og rekommandasjoner, ikke utgjør diskriminering etter konvensjon nr. 111. Alder er heller aldri nevnt i denne konvensjonen, jfr kapittel 6.1.3.

Ingen av konvensjonene omhandler alder.

8.2 RAMMEDIREKTIVET (DANSK VERSJON)

Ifølge EU-lovgivning er aldersdiskriminering forbudt. (jfr kapittel 6.1.4, 6.2.3 og 6.2.4.) Rådsdirektiv 2000/78/EF, kalt Rammedirektivet, er imidlertid helt sentralt i dagens rettssituasjon. Dette direktivet slår også fast at medlemsstatene kan bestemme at ulik behandling pga alder ikke utgjør forskjellsbehandling under visse vilkår. Direktivet er lex superior og innarbeidet i aml. Unntaksbestemmelsen i aml. må derfor ikke være innskrenkende i forhold til Rammedirektivet jfr art 8, minstekrav, men aml kan gå lengre, jfr mrl §3 og tilsvarende bestemmelse i EØS-lovens §2. Ref også Rammedirektivets forale punkt 28.

Spørsmålene fra kapittel 6.2.4 var som følger:

- Er det grunnlag for departementets tolkning av aldersgrensene som lovlig aldersdiskriminering?
- Tillegges Rammedirektivet i norsk rett mer enn det er grunnlag for?
- Kan arbeidstakere over 70 år nå sies opp uten saklig grunnlag, jf §15-7 (4)
- Kan særaldersgrensene i aldersgrenseloven opprettholdes etter at diskrimineringsbestemmelsene er innført?
- Kan særaldersgrenser inntatt i andre lovbestemmelser, samt i individuelle og kollektive avtaler, opprettholdes.

Det er tidligere argumentert for at alder ikke synes å være et reelt utvelgelseskriterium, da det vil gi et lite homogent resultat. Imidlertid åpner Rammedirektivet artikkel 6 (aml §13-3.2.ledd) for at medlemsstatene kan bestemme at forskjellsbehandling på grunn av alder ikke rammes av forbudet mot diskriminering, dersom forskjellsbehandlingen er:

objektivt og rimelig begrunnet i saklige formål innenfor rammene av nasjonal rett, og hvis midlene som er valgt for å oppnå det aktuelle formålet er hensiktsmessige og nødvendige.

I all hovedsak synes alder å være akseptert som utvelgelseskriterium når formålet er å regulere:

1. Arbeidsmarkedspolitiske formål m.m....
2. Psyke og fysikk er et krav for å utføre noen typer arbeidsoppgaver, eks.flyvere, brannmenn, politi, forsvar m.m...
3. Utdannelsespolitiske formål m.m...

Aml §13-3, som er unntaksbestemmelsen i norsk lov, vil derfor ikke kunne gå lenger enn Rammedirektivet (lex superior), dvs benytte alder som utvelgelseskriterium ved andre formål enn de tre ovennevnte.

En meget sentral bestemmelse for øvre aldersgrenser er aml §15-7 hvor saklighetskravet faktisk anses som en rettslig standard⁶⁵. En oppsigelse etter aml §15-7 skal være individuelt og saklig begrunnet. Siden det er konkludert med at alder ikke er individuell kan ikke i prinsippet en saklig begrunnet oppsigelse heller ta utgangspunkt i alder som oppsigelsesgrunn, men ihht gjeldende rett har det i lang tid vært anledning til nettopp å gjøre dette. Imidlertid har vi med ny aml fått aml §13-1 som setter forbud mot aldersdiskriminering, men hvor departementet i sin innstilling til ny aml sier at aml §15-7.4.ledd skal tolkes som tidligere.

Det kan synes som det er motstrid mellom disse to bestemmelsene i aml.

For å begrunne at det ikke er motstrid henvises det i Norge til aml §13-3.2.ledd som er unntaksbestemmelsen. Aml §13-3.2.ledd er imidlertid syntetisk i sin form og ikke spesielt spesifikk og detaljert. For å forsterke argumentet henvises det ofte i tillegg til Rammedirektivet for å kunne tolke aml §15-7 dit hen at oppsigelse etter 70 år er saklig begrunnet.

Hovedreglen i aml §13-3(2) må imidlertid innskrenkes med den forutsetning at oppsigelsen oppfyller vilkårene i Rammedirektivet.

⁶⁵ Oversikt over arbeidsretten s.428 (Litteraturlisten)

Det er derfor naturlig å se noe nærmere på de bestemmelsene i Rammedirektivet som omhandler alder, nemlig art 1, 2, 4 og 6.

Det er imidlertid **art 6** som er selve unntaksbestemmelsen og som jeg vil konsentrere meg om. Her er det altså de tre ovennevnte områder hvor statene gis anledning til å forskjellsbehandle. Fortalens punkt 25 sier at aldersselektering krever hjemmel i nasjonal lovgivning og kan aksepteres pga spesielle forhold i de ulike medlemsland. Imidlertid må disse forhold være berettiget da de skal være objektivt og rimelig begrunnet i saklige formål innenfor rammene av nasjonal rett. I tillegg skal virkemidlene som er valgt for å oppnå det aktuelle formålet være hensiktsmessige og nødvendige, altså det skal være proporsjonalitet mellom mål og midler.

8.2.1 Arbeidsmarkedspolitiske formål m.m....

I norsk lovgivning er ikke 70 år og eldre omtalt som et sted hvor grensen går for arbeidsdyktig eller funksjonsdyktig.

Aldersgrensekomiteen sier allerede rundt 1950 at de ønsker flest mulig skal arbeide lengst mulig. Den gang ble ikke 70-års grensen eller andre øvre aldersgrenser (særaldersgrenser) satt med det formål å ivareta sysselsettingspolitiske, arbeidsmarkeds- og yrkesopplæringsmessige formål, jfr kapittel 4. Grensene ble bare den gang videreført. Hensikten med de øvre aldersgrenser den gang synes ikke å ha vært i nærheten av Rammedirektivets vilkår.

Imidlertid er det enda et forhold som må tas med i vurderingen og det er Rammedirektivet betraktning nr. 14 som sier at Rammedirektivet ikke berører ”nasjonale bestemmelser vedrørende fastsettelse av pensjonsalder”.

Denne betraktning reiser igjen 2 problemstillinger.

1. Hva mener man med pensjonsalder (språkversjoner)
2. Hva er nasjonale bestemmelser

1. Språkversjoner

De ulike språkversjoner kan gi grunnlag for å tolke pensjonsalder som aldersgrenser.

Nasjonalstaten gis anledning til å fastsette pensjonsalder. Ved en slik forståelse gir nasjonalstaten borgeren en rett til pensjon, ikke en plikt til å fratre.

Dersom man i stedet erstattet pensjonsalder med aldersgrense, betyr dette en tvungen pensjonering ved den oppgitte aldersgrense. Imidlertid vil dette stride mot det alminnelige forbudet mot diskriminering, men bestemte aldersgrenser vil kunne bli akseptert dersom de igjen kan sees i lys av nasjonale betraktninger.

Av den grunn vil, aml. §15-7.4.ledd hvor oppnådd 70 års alder er å betrakte som både saklig oppsigelsesgrunn og grunnlag for opphør av arbeidsforhold uten oppsigelse fra arbeidsgivers side, være gyldig under den forutsetning at man kan henføre 70-års grensen til nasjonale bestemmelser.

2. Nasjonale bestemmelser

Det antas iflg Evju⁶⁶ at nasjonale bestemmelser omfatter lovgivning i vid forstand samt det man kan kalle allmenne tariffavtaler, ikke individuelle avtaler, arbeidsgivers spesielle tariffavtale eller ensidige fastsettelse fra arbeidsgivers side. De sistnevnte avtaler er ikke å betrakte som nasjonale.

Dersom vi imidlertid leser direktivet som pensjonsalder er dette i overensstemmelse med aml. §13-6 som sier at positiv særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling ikke er i strid med bestemmelsene i dette kapittel. Det å gi en rett til pensjon kan derfor ikke anses som diskriminering, en annen ting er å etablere en plikt.

Dersom direktivet leses som aldersgrense overlates altså dette ansvaret til statene innenfor proporsjonalitetshensynene. Her vil domspraksis trekke kursen. EU-dommen fra Spania⁶⁷ synes å konkludere med at pensjonsalder er lik aldersgrense, jfr kapittel 7.1.

EU-domstolen avgjørelse kan nå påberopes til støtte for at tvungen pensjonering i Norge ikke omfattes av diskrimineringsbestemmelsene⁶⁸, dette under den forutsetning at

⁶⁶ Arbeidsrett 2006 Nr 03 s.137 Professor Stein Evju; Aldersdiskriminering, likebehandling og pensjonsalder

⁶⁷ Sak: 62005J0411 - 605J0411 EU-domstolen; se dommer

⁶⁸ Advokat Herlofsen om: EU-dommen om øvre aldersgrense: <http://www.seniormapolitik.no>

aldersgrensen igjen kan henføres til nasjonale betraktninger og tar utgangspunkt i nasjonale bestemmelser.

Gjeldende rett er at nasjonale bestemmelser som omfatter lovgivning i vid forstand, samt allmenne tariffavtaler, vil kunne fastsette gyldige øvre aldersgrenser, som uttrykt av Evju innledningsvis.

Styringsretten får liten betydning ved aldersgrenser da den preseptoriske lovgivningen går foran, jfr kapittel 6.2.5.

Konklusjon når det gjelder de arbeidsmarkedspolitiske mål:

Norske myndigheter har de siste 60 år ønsket at flest mulig skal arbeide lengst mulig.

Aldersgrenser kan settes med målsetning å oppnå visse arbeidsmarkedspolitiske mål. Dette har ikke og er ikke tilfelle i Norge, heller ikke er 70-års grensen og andre øvre aldersgrenser objektivt og rimelig begrunnet. Formålet er ikke hensiktsmessig og nødvendig og det eksisterer ingen proporsjonalitet mellom mål og midler.

Ramme direktiver er lex superior norsk lov. Det kan synes som om Rammedirektivet er upresist (syntetisk) inkorporert i norsk lov, noe som igjen betyr at departementets tolkning av aldersgrensene som lovlig aldersdiskriminering i beste fall er upresis. Rammedirektivet tillegges mer enn det er grunnlag for, og som konsekvens kan ikke oppsigelse foretas med bakgrunn av at man er passert 70 år, jfr aml 15-7.4.ledd da dette igjen vil stride mot aml 13-1 som er inkorporert fra Rammedirektivet.

8.2.2 Psyke og fysikk m.m...

Norsk lovgivning har en lang rekke eksempler på øvre aldersgrenser i ulike sammenhenger, jfr aldersgrensehefte⁶⁹. Vi kaller dette ofte for særaldersgrenser. Særaldersgrenser taler man gjerne om når en arbeidstaker ikke får fortsette i arbeid utover aldersgrensen da man antar at ved den bestemte alder er ikke helsen god nok for fortsatt å inneha stillingen, for

⁶⁹ Litteraturlisten

eksempel flygere, brannmenn, politi osv. Man er altså ikke arbeidsdyktige mht den jobben som skal utføres.

Argumentasjonen blir den samme i forhold til det å benytte alder som utvelgelseskriterium.

Formålet og hensikten med særaldersgrensene kan umiddelbart synes å være akseptable under den forutsetning at alder skal være utvelgelseskriterium for å konstatere funksjonsdyktighet. I tillegg er mange særaldersgrenser vedtatt i norsk lov, eksempelvis aldersgrenseloven.

Rammedirektivet sier

Art 2

Det er ikke diskriminering når bestemmelsen som ligger til grunn er berettiget som objektivt begrunnet i et legitimt mål, og midlene er forholdsmessige.

Eksempelvis er formålet med en lavere aldersgrense for brannmenn å sikre den ansatte og de han skal betjene. Det er da antatt at i denne jobben er man ikke funksjonelt kvalifisert med en alder over 56 år. Målet synes legitimt, og midlene er forholdsmessige da aldersutvelgelse er akseptert i Norge og i de land det er naturlig å sammenligne oss med. Det vi vet er at dette gir feilaktige resultat når man kobler alder og helse, jfr kapittel 3.4.2.

Fortalens punkt 18 i Rammedirektivet sier spesifikt at væpnede styrker, politiet, fengselsvesenet og redningstjenestene ”ikke skal være forpliktet til ansettelse av en person der oppfyller de nødvendige krav for å kunne utføre samtlige oppgaver som pålegges ham”. Det står ikke noe i direktivet om at dette er aldersspesifikt. Det eneste stedet i direktivet hvor alder er spesifikt nevnt er punkt 19 hvor det for de væpnede styrker kan gjøres unntak for bl.a. alder.

Så lenge grensene ikke er innført av hensyn til arbeidsmarkedspolitiske formål som eksempelvis å få yngre i arbeid, kan faktisk fortalens punkt 18 tolkes dit hen at man skal vurdere personens funksjonsevne, altså bedømme om personen oppfyller de nødvendige

krav for å kunne utføre samtlige oppgaver som pålegges ham. Fortalens punkt 18 synes ikke å kunne bli tatt til inntekt for å fastlegge aldersgrenser. Altså ikke aldersrelatert, men funksjonsrelatert.

Imidlertid synes det som Norge har tolket punkt 18 dithen at aldersgrenser kan fastsettes.

Konklusjon når det gjelder psyke og fysikk m.m.:

Det synes også her som Rammedirektivet i norsk rett tillegges mer enn det er grunnlag for. Rammedirektivet synes å basere seg funksjon-, ikke aldersutvelgelse. I så fall baserer vi oss i Norge på en utvelgelsesmetode som er diskriminerende og vil bryte med aml. 13-1.

Jeg kan derfor vanskelig se at særaldersgrensene i aldersgrenseloven, andre lovbestemmelser eller individuelle og kollektive avtaler, kan opprettholdes etter at diskrimineringsbestemmelsene er innført.

8.2.3 Utdannelsespolitiske formål m.m...

Den samme argumentasjonen som ovenstående vil kunne gjøres gjeldende overfor lovgivning som eksempelvis losloven.

Som losaspirant kan antas den som innen søknadsfristens utløp ikke er fylt 38 år og som har de eksamener og sertifikater som departementet bestemmer. Departementet kan dispensere fra kravet til alder når tjenestelige hensyn tilsier det.

Dette er en type bestemmelse som ved første øyekast synes svært merkelig, men som sannsynligvis kan forsvares ut fra direktivets unntak om utdannelsespolitiske formål m.m...

Dette sammenholdt med den tiden en los kan være i arbeid etter ferdig utdanning sammenholdt med pensjonsbestemmelser gjør at en slik grense kan aksepteres.

8.3 NASJONAL LOVGIVNING

GrL. §110.1.ledd ble vedtatt før mrl., og er individ orientert:

Det må antas at denne forpliktelsen er overholdt så lenge en borger er sikret en inntekt som i dette tilfellet vil være en eller annen form for pensjon ved en eller annen aldersgrense, jfr kapittel 6.2.1.

Mrl. sier heller ikke mer enn det som er kommentert under EMK, SP og ØSK, jfr kapittel 6.2.2.

Diskrimineringsloven har ikke alder som vilkår og det antas at dette vilkåret ikke kan innfortolkes av hensyn til legalitetsprinsippet (jfr kapittel 6.2.6).

Arbeidsmiljøloven: Det har vært naturlig å kommentere arbeidsmiljøloven under Rammedirektivet (jfr kapittel 8.2 samt kapitlene 6.2.3 og 6.2.4) og jeg skal derfor ikke gjenta drøftelsene.

Aml av 04.02.1977 nr 4 §60 har samme formulering som nåværende aml §15-7.4.ledd. Den gang eksisterte ikke Rammedirektivet, heller ikke diskrimineringsbestemmelsene slik de er kommet til uttrykk i nåværende aml kap. 13. Det vil føre for langt å drøfte hvorfor rettspraksis den gang aksepterte antitetisk tolkning av bestemmelsen, men det må være klart at dette er 30 år siden og forholdet til aldersbegrepet var noe annerledes enn i dag, jfr tidligere drøftelser.

8.4 DOMMER OG AVGJØRELSE MV.

Detaljene om dommene står å lese i kapittel 7.

Følgende dommer har rettskildeverdi når det gjelder alders- og pensjonsgrenser.

1. Sak: 62005J0411 - 605J0411 EU-domstolen, 16.10.2007
2. Frostating Lagmannsrett av 06.10.1956
3. Stavanger Tingrett Sak 05-075777TVI-SBYR, 12.05.2006

Spesielt skal fremheves EU dom og TR-dom.

EU-dommen sier at det er anledning til å fastsette tvungen pensjonsalder, mens TR-dommen fastslår at oppsigelse ved oppnådd pensjonsalder er usaklig.

EU-dommen har stor rettskildeverdi. Den gir uttrykk for at tvungen pensjonsalder er i strid med likebehandlingsreglene, men i dette tilfelle kunne det aksepteres siden det forelå et saklig formål slik Rammedirektivet art 6 bestemmer.

Retten gikk ikke nærmere inn på den reelle arbeidsmarkedssituasjon i Spania da slikt anses som indre anliggender.

TR-dommen konstaterer at det ikke er anledning til oppsigelse ved pensjonsalder 67 år, men dommen sier ingenting om øvre aldersgrense.

I kapittel 8.2.1 ble drøftet hva man mener med pensjonsalder (språkversjoner av Rammedirektivet).

Det kan synes som den spanske dommen har tolket Rammedirektivet dit hen at pensjonsalder skal leses som aldersgrense.

Dommen avklarer heller ikke hva som hadde blitt utfallet dersom vedkommende ikke hadde fått pensjon eller ikke hadde full opptjening. Slik som resultatet nå ble så fikk borgeren iallfall full pensjon.

TR-dommen er ikke anket. Dette betyr at norsk rett så langt ikke har et avklart forhold til øvre aldersgrense, eksempelvis 70-års grensen.

Det kan synes som om norsk rett vil få vanskeligheter med å benytte EU-dommen til støtte for øvre aldersgrense da man vanskelig kan benytte indre forhold (jfr Rammedirektivet) som argument.

Ingen saker i Diskrimineringsnemda kan sies så langt å ha rettskildeverdi mht øvre aldersgrenser. Avgjørelser i Diskrimineringsnemda har ikke så stor rettskildeverdi, men den tillegges noe vekt.

Både EU-retten og norsk rett kan derfor synes uavklart mht øvre aldersgrenser etter at Rammedirektivet er innført.

Forvaltningsmessige avgjørelser

Det er tidligere trukket frem at UD nå enig i at absolutt alderskrav ikke er saklig når det gjelder aspirantkursene. Dette er interessant fordi dette viser at et av våre mest prestisjetunge departementer nå tar inn over seg at aldersutvelgelse som et kriterium ikke lenger er relevant.

Det at UD inntar et slikt standpunkt må antas å ha betydning for de offentlige myndigheters praksis fremover.

Det kan synes som offentlige myndigheter i stadig større grad tar inn over seg at alder ikke er et egnet utvelgelseskriterium.

8.5 REELLE HENSYN

Alder (jfr kapittel 3.4.4 og kapittel 5.2) som utvelgelseskriterium synes fortsatt å være et akseptert utvelgelseskriterium til tross for at reelle hensyn tilsier at en persons funksjonsevne er et bedre kriterium.

Tidligere er også uttrykket funksjonsevne jevnført med arbeidsdyktighet. Alder i denne relasjonen blir et irrelevant kriterium og uten relevans til selve bakgrunnen for utvelgelsen. Det er derfor grunnlag for å trekke den konklusjon at verken funksjonsevne eller arbeidsdyktighet kan standardiseres innen smalt spesifiserte aldersgrupper. Dette strider også imot individuell og saklig behandling.

Imidlertid er forholdet det at aldersgrensene står i norsk lovgivning og rettstilstanden synes fortsatt å være slik professor Jakhelln konkluderer i sin artikkel fra 1986.⁷⁰

Forarbeider og reelle hensyn taler for at alder har vært uegnet som utvelgelseskriterium i alle år. Man har imidlertid funnet grunnlag for å forsvare dette kriterium fordi det ble ansett å være den form for utvelgelse som var ”minst dårlig”. Med de muligheter man tidligere hadde, bla. medisinsk, teknologisk og kostnadmessig, anså man at aldersutvelgelse ga

⁷⁰ Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 5/1986

bedre likhet og rettferdighet. I tillegg angikk problemstillingen langt færre personer enn hva som er tilfelle i dag.

Ihht tidligere omtale er dette argumenter som vanskelig kan videreføres i dagens samfunn. Dette er detaljert omtalt tidligere og med denne omtalen som bakgrunn finner jeg det vel dokumentert i reelle hensyn at seleksjon etter alder synes å falle på sin egen logiske urimelighet.

9 FORSØK PÅ KONKLUSJON

9.1 EN VEKTING AV RETTSKILDEFAKTORENE

Det fremkommer altså følgende rettskildefaktorer og med disse som bakgrunn vil jeg forsøke å trekke en konklusjon:

- Rammedirektivet og aml §13-3.2.ledd
- Aml §15-7.4.ledd
- Aml §13-1.1.ledd
- Reelle hensyn
- Rettspraksis
- Forvaltningsmessige avgjørelser

Rammedirektivet og aml §13-3.2.ledd gir altså anledning til aldersseleksjon, men som tidligere drøftet er det klare vilkår (art 6) som må være oppfylt. Aml §13-3 må tolkes ihht Rammedirektivet.

Det er konstatert at vilkåret om arbeidsmarkedspolitiske formål ikke kan anses som grunn til å fastholde aldersgrenser i Norge og ihht tidligere drøftelser har heller ikke virkemidlet vært nødvendig på svært lenge.

Det kreves at midlene som settes inn skal være forholdsmessige og nødvendige.

Forholdsmessige og nødvendige blir midlene eksempelvis dersom politiet trenger yngre mennesker for å spane i ungdomsmiljø, rekruttering av yngre mennesker for å være modeller for ungdomsklær osv...

Ihht den historiske bakgrunnen for grensene har de heller ikke blitt fastlagt som en følge av kravet om objektivt og rimelig begrunnet i saklige formål. Med bakgrunn i tidligere omtale har eksempelvis den historiske bakgrunn for 70-års grensen vært tilfeldig, og på ingen måte basert på vitenskapelige teorier.

Utdannelsespolitiske formål og minimumstid for pensjonsmessig opptjening kan fortsatt være vilkår for aldersselektering, men de hører til unntakene i denne sammenheng og er også logisk forståelig basert på eksempelvis annuitetsberegninger for pensjoner.

Dersom vi holder på at arbeidsdyktig er det samme som funksjonsdyktig⁷¹, så vil det være urimelig å aldersklassifisere. Dette finner man også støtte for i Rammedirektivet, som heller ikke sier at man har anledning til å aldersselektere, jfr punkt 18 i fortalen: Personen som ansettes må kunne ”oppfylle de nødvendige krav for å kunne utføre samtlige oppgaver, som kan tenkes bli pålagt vedkommende under hensyn til det legitime mål å sikre disse tjenestenes operasjonelle karakter”⁷². Man krever altså at vedkommende fungerer på en slik måte at samtlige oppgaver stillingen krever blir løst. Alder er ikke nevnt.

Utover ovenstående unntak kan det derfor synes som om Rammedirektivet ikke hjemler aldersseleksjon, men seleksjon etter personens funksjonalitet for den bestemte stilling.

Rammedirektivet er lex superior norsk lovgivning og Rammedirektivets fortale punkt 28 gir anledning til å gi gunstigere bestemmelser nasjonalt.

Det er derfor grunnlag for å hevde at ved tolkning av aml §13-3.2.ledd så tillegges Rammedirektivet mer enn det er grunnlag for.

Aml. sier i §15-7.4.ledd at ”oppsigelse med fratrede før fylte 70 år som alene skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalder etter folketrygdloven, skal ikke anses å være saklig begrunnet” noe dommen i Stavanger TR også stadfester.

Slik bestemmelsen er forstått vil arbeidsgivers oppsigelse av en arbeidstaker ved fylte 70 år være akseptabelt. Når regelen tolkes på denne måten henvises det ofte til Rammedirektivet hvor det hevdes at dette gir anledning til å fastsette aldersgrenser, både øvre grenser og særaldersgrenser noe tidligere drøftelser viser ikke er tilfelle.

Det er tidligere avklart at aldersgrensene ikke er objektivt og rimelig begrunnet i saklige formål (hva skulle det være?) og man oppnår det motsatte av formålet. I forarbeidene til

⁷¹ Sitat hentet fra: Eldres Helse; En kortversjon av prosjektets hovedrapport; healthy ageing http://www.healthyageing.nu/upload/short%20version/norwegian_shortHA_web070712.pdf

⁷² Min oversettelse og forkortelse

norsk lovgivning har heller aldri 70-års aldersgrense eller særaldersgrensene vært fastsatt ut fra slike forhold som Rammedirektivet baserer seg på.

Bestemmelsene i eksempelvis aldersgrenseloven og slik aml. §15-7.4.ledd tolkes synes å stride mot aml 13-1. Aml §15-7.4.ledd har hatt den samme ordlyd i mange år og har vært tolket som tidligere drøftet. Aml §13-1 er ganske ny. I utgangspunktet er det motstrid mellom bestemmelsene, men ikke dersom Rammedirektivet gir anledning til å tolke aml §15-7.4.ledd som norsk rett har gjort i mange år. Det gjør imidlertid Rammedirektivet **ikke** og derav vil det kunne sluttet at øvre aldersgrenser er aldersdiskriminerende.

I tillegg synes dagens tolkning av aml §15.7.4.ledd og aldergrenseloven å være i utakt med reelle hensyn hvor det tidligere i drøftelsene er konkludert med at utvelgelse på bakgrunn av alder er ulogisk og urimelig.

Det er heller ikke noe i Rammedirektivet som gir aksept for aldersutvelgelse, bortsett fra ovennevnte unntak samt forsvar. Rammedirektivet synes å være funksjonsorientert, og det kan vanskelig utledes at alder er et seleksjonskriterium utover unntakene. Spesielt gjør dette seg gjeldende mht særaldersgrensene.

Aldersutvelgelse forsvares ofte med å ta utgangspunkt i ”den stor talls lov” og det påstås at de absolutt fleste mennesker er relativt like i psyke og fysikk på de ulike alderstrinn. Mulig er det tilfelle, men dette har igjen den konsekvens at man endrer fokus fra individbasert til kollektiv orientert tankegang, noe som igjen bryter med aml §15-7 hvor bedømmelsen skal være individuell og saklig begrunnet.

Her går i alle fall aml lengre enn Rammedirektivet. Aml sier individuell behandling og aldersseleksjon er ikke individuell behandling.

Rammedirektivet er lex superior norske bestemmelser hvor de er innskrenkende, ikke motsatt.

Aml er lex posterior og lex specialis i forhold til de fleste tilsvarende bestemmelser i norsk lovgivning.

Særbehandling for å fremme likebehandling er ikke i strid med bestemmelsene i Rammedirektivet eller norsk lovgivning, jfr aml. §13-6 og Rammedirektivet.

Sannsynligvis vil ikke EU-domstolen legge seg inn i norske anliggender dersom det skulle komme saker på angjeldende område. Det må imidlertid antas at norske domstoler for fremtiden vil kunne gå mot aldersutvelgelse slik at denne type saker ikke vil komme for EU-domstolen. Lovgiver kan heller ikke endre aml §15-7 dithen at den blir strengere fordi dette vil stride mot Rammedirektivets forale punkt 28.

Så langt er det imidlertid lite å hente av erfaringsmateriale fra norske eller internasjonale domstoler på angjeldende område. Vi har EU-dommen og dommen i Stavanger TR. Dette er ikke nok materiale til å hevde at rettspraksis er avklart mht øvre aldersgrenser. Vi har noe praksis fra offentlige organer på området, jfr UD's holdninger til øvre aldersgrenser ved opptak aspirantstillinger, jfr kapittel 7.5. Dette gir imidlertid ikke holdepunkter godt nok for å påstå at fremtidig rettspraksis vil legge aldersseleksjon som utvelgelseskriterium til side, men det kan antas.

Reelle hensyn synes imidlertid i dagens samfunn å tale for en endring da aldersseleksjon faller på sin egen manglende logikk. Dessuten kan det synes som lovgiver er noe på glid, jfr uttalelsene fra regjeringen ved Helga Pedersen.

Norske domstoler vil muligens i fremtiden i større grad vurdere å anse aldersgrenser som unntak, ikke som i dag, hovedreglen. Dette fordi at Rammedirektivet synes å bli tillagt et innhold det ikke er grunnlag for. Rammedirektivet har stor betydning, likeledes reelle hensyn som tilsier at aldersutvelgelse er ulogisk.

Det synes derfor å være grunnlag for å hevde at aldersgrenser og praktiseringen av disse innen arbeidsretten i all hovedsak synes å stride med norsk diskrimineringslovgivning.

Generelt mener jeg det bør vurderes å endre dagens lovgivning mht øvre aldersgrenser, men dette må i så fall sees i bredere perspektiv, jfr tidligere omtalt forslag om endring av diskrimineringsloven. Lovgivningen bør favne alle særtrekk ved menneskene. Av dette

følger at man ikke kan liste opp alle ulike særtrekk. Den listen vil bli uendelig. Rettigheter og plikter bør være universelle slik tidligere eksempel fra Australia viser i forhold til alder som kriterium.

Utover arbeidsretten synes det som utvelgelse på alder vil være akseptert foreløpig da diskrimineringsloven ikke har alder som vilkår.

9.2 ALDERSDISKRIMINERING UTENFOR ARBEID

Aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet er tidligere drøftet. Man kan som tidligere nevnt tenke seg en rekke eksempler og eksemplet med TVs rett til selv å bestemme hvilken aldersspredning de ønsker på sine IDOL-deltakere.

Det er opplagt en forskjellbehandling, men motsetningen er friheten til å velge, velge mellom en 20-åring eller 60-åring. Skal man ta bort friheten?

Friheten til å velge eller mangel på begrensning kan henføres til det vi i arbeidsretten kaller styringsretten selv om det ikke direkte kan trekkes noen analogi fra arbeidsretten. Slik antas imidlertid gjeldende rett å være. Hvorvidt dette vil fortsette som gjeldende rett gjenstår å se. Rent logisk så synes dette å være like ille som å diskriminere på de andre vilkår som er opplistet i diskrimineringslovgivningen.

Storingsrepresentanter (lovgever) har også reagert på at diskrimineringsloven har begrensede diskrimineringsgrunnlag. Som tidligere nevnt er det derfor sendt forslag om bredere grunnlag for diskrimineringskriteria.

10 LITTERATURLISTE M.M.

10.1 LITTERATURLISTE

Oversikt over arbeidsretten

4. utgave

Forfatter: Henning Jakhelln

N.W.Damm & sønn 2007, 2.opplag

Rettskildelære

5. utgave

Forfatter: Torstein Eckhoff (Jan Helgesen)

Universitetsforlaget AS

Arbeidsmiljøloven

Kommentarutgave

Forfatter: Jan Fougner og Lars Holo

Universitetsforlaget 2006

Vegtrafikkloven og trafikkreglene

Kommentarutgave 4. utgave

Forfatter: Bjørn Engstrøm

Universitetsforlaget 2004

Strafferett

Forfatter: Ståle Eskeland

2. utgave 2006

Cappelen Forlag AS

Retten i samfunnet

4. utgave

Forfatter: Thomas Mathiesen

Pax forlag A/S Oslo 2001

Ageism

Stereotyping and Prejudice against Older Persons

Edited by Todd D, Nelson

A Bradford Book

The MIT Press

London (ISBN 0-262-14077-2)

Leksikon

Aschehoug og Gyldendals

Store norske leksikon

Kunnskapsforlaget Oslo

Oslo 1981

Menneskerettigheter

2002

Forfatter: Erik Møse

Cappelen Akademisk Forlag

Oslo 2003

Gyldendal

Rettsdata

Norsk Lovkommentar

Studentutgave, serienr: B-271-6057

CD-format

Nettadresse: www.norsklovkommentar.no

Aldersgrensehefte

Statens Persjonalhåndbok

http://www.sph.dep.no/upload/PDFer/SPH_2008_-_Web.pdf

<http://www.sph.dep.no>

10.2 JURIDISKE SKRIFTER OG ARTIKLER

Rt: Rettstidende

RG: Rettens gang

NOU: Norges offentlige utredninger

Ot.prp. Odelstingsproposisjoner

10.3 HJEMMESIDER INTERNETT

Sentrale sider

<http://www.ldo.no>

<http://www.lovdata.no/>

<http://www.nav.no>

<http://www.norge.no>

<http://www.regjeringen.no>

<http://www.seniorpolitikk.no>

<http://www.stortinget.no>

<http://epos.stortinget.no>

<http://www.sph.dep.no>

<http://www.ssb.no>

Perifere sider

<http://ageconcerneastbourne.org.uk/ageism.html>

<http://helsenytt.no/artikler/adring.htm>

<http://no.wikipedia.org/wiki/Rasisme>

<http://www.ukeavisenledelse.no>

<http://www.geriplan.no>

<http://arbeidsmiljo.pht.no>

<http://www.apollon.uio.no>

<http://www.dagbladet.no>

<http://forbruker.no>

10.4 DOMMER

Sak: 62005J0411 - 605J0411 EU-domstolen

Høyesterett Rt. 2000 side 1602

Frostating Lagmannsrett av 06.10.1956

Stavanger Tingrett Sak 05-075777TVI-SBYR av 12.05.2006

Vedtak Diskrimineringsnemda: 2006-05-31. LDN-2006-10

Vedtak Diskrimineringsnemda: 2006-12-21. LDN-2006-27

Vedtak Diskrimineringsnemda: 2007-03-15. LDN-2007-3

Vedtak Diskrimineringsnemda: 2007-10-18. LDN-2007-20

11 Lister over tabeller og figurer m v

11.1 FIGUROVERSIKT

Figur 1: En grafisk fremstilling av yrkesaktive menn og kvinner i ulike aldersgrupper.

Figur 2: En grafisk fremstilling av alderssammensetningen på Stortinget.

Figur 3: En grafisk fremstilling av regjeringens alderssammensetning

Figur 4: En grafisk fremstilling av befolkningens alderssammensetning

Figur 5: En grafisk fremstilling av utviklingen i antall personer eldre enn 80 år

Figur 6: En grafisk fremstilling av utviklingen i levetid

11.2 FORKORTELSER

11.2.1 Lover

Grl:	Grunnloven av 17. mai 1814
Strl:	Straffeloven av 22. mai 1902 nr. 10
Verdenserklæringen:	FN's Verdenserklæring Universal Declaration of Human Rights – December 10, 1948.
Statsrådspensjonsloven:	Lov om pensjonsordning for statsråder av 14. desember 1951 nr. 11
Aldersgrenseloven:	Lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl av 21. desember 1956 nr. 1
Vtrl:	Vegtrafikkloven av 18. juni 1965 nr. 4
Likestl:	Likestillingsloven av 9. juni 1978 nr. 45
EØS-loven:	Lov om gjennomføring av EØS-avtalen av 27. november 1992 nr. 109
Mrl:	Menneskerettsloven av 21. mai 1999 nr. 30

EMK:	Den europeiske menneskerettskonvensjon; inkorporert i mrl. 1999
ØSK:	FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter; inkorporert i mrl. 1999
SP:	FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter; inkorporert i mrl. 1999
Forsvarspersonelloven:	Lov om personell i forsvaret av 2. juli 2004 nr. 59
Diskrimineringsloven:	Diskrimineringsloven av 3. juni 2005 nr. 33
Diskrimineringsombudsloven:	Lov om Ligestillings- og diskrimineringsombudet og Ligestillings- og diskrimineringsnemnda av 10. juni 2005 nr. 40
Aml:	Arbeidsmiljøloven 17. juni 2005 nr. 62

11.2.2 Domstoler

EMD:	Den Europeiske Menneskerettsdomstol
HR:	Norges Høyesterett
LR:	Lagmannsrett
TR:	Tingretten

11.2.3 Andre forkortelser

EU:	Den Europeiske Union
EØS:	Det Europeiske Økonomiske Samarbeid
ILO:	International Labour Organisation; utarbeider såkalte ILO-konvensjoner som medlemslandene undertegner.
EMK:	Den Europeiske Menneskerettskonvensjon
FN:	Forenede Nasjoner
IA:	Inkluderende arbeidsliv.
WHO:	World Health Organisation; Verdens helse organisasjon

NOVA:	Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
Rådsdirektiv:	Direktiver utarbeidet av EU.
AFP:	Avtalefestet pensjon
OTP:	Obligatorisk tjenestepensjon
LO:	Landsorganisasjonen